CELE MAI CITITE CĂRŢI

TESTE DE PERSONALITATE

- PROFILE ŞI TIPURI DE PERSONALITATE
- TESTE ŞI EXERCIŢII COMPLEXE
- ANALIZE ŞI EVALUĂRI

400 DE ÎNTREBĂRI

Doriţi să obţineţi un post corespunzător pregătirii dumneavoastră şi remunerat pe măsură?
Vreţi să aflaţi care este caracterul şi tipul dumneavoastră de personalitate?
Multe întrebări – dar toate îşi primesc răspunsurile în această carte ce reprezintă un instrument preţios, conceput pentru a vă da posibilitatea de a răspunde cu precizie la felurite seturi de probe din care sunt compuse aceste teste, oferindu-vă în acelaşi timp noi perspective asupra modului în care veţi putea exercita o influenţă pozitivă asupra drumului pe care vi l-aţi ales prin viaţă

Iată ce veţi găsi în această carte:

- principalele tipuri de teste . întrebări standard şi exemple practice
- un program de exerciţii sistematizat în vederea unei pregătiri optimale
- cele mai bune sfaturi pentru dezvoltarea propriei personalităţi
- sfaturi utile şi sugestii orientate pentru pregătirea în vederea tre

Teste de personalitate • c .res
raţionalitate • siguranţă de sine • rrustrare

ISBN 973-9398-20-0

TESTE DE PERSONALITATE

Horst H. Siewert

TEHNICI DE LUCRU | MANAGEMENT ŞI CONDUCERE | RETORICĂ ŞI COMUNICARE | MARKETING ŞI VÂNZĂRI | PSIHOLOGIE PRACRICĂ

CELE MAI CITITE CĂRŢI

Horst H. Siewert

TESTE DE PERSONALITATE

PROFILE ŞI TIPURI DE PERSONALITATE
TESTE ŞI EXERCIŢII COMPLEXE
ANALIZE ŞI EVALUĂRI
400 DE ÎNTREBĂRI

GEMMA PRES

Printed in Romania
grupul dragoprint
fed print sa O societate Butan Gas
B-dul Tudor Vladimirescu, nr. 31, sector 5, București, ROMÂNIA
Telefon: 335.93.18; 335.97.47
Fax: 337.33.77

Horst H. Siewert

Teste de Personalitate

Profile și tipuri de personalitate
Teste și exerciții complexe
Analize și evaluări

Traducere, note și adaptare de
Ion-Mirea Șerbănescu-Răcoasa

GEMMA PRES
București, 2001

Notă

Pentru o cât mai bună înțelegere și însușire a informațiilor oferite, am marcat paragrafele cele mai importante cu următoarele pictograme:

Atenție! De reținut

Exercițiu

De exemplu

Sugestie

Opinia dumneavoastră contează!

Vă rugăm să comunicați editurii orice comentariu, întrebare sau critică privind conținutul acestei cărți. Acestea vor fi comunicate autorului.

Traducere după:
Horst H. Siewert
Persönlichkeitstests souverän meistern
Bewerbung & Beruf / Horst H. Siewert, Ed. IV-a revăzută, München 2000
© mvg-verlag im verlag moderne industrie AG, Landsberg am Lech

Toate drepturile, în special dreptul de multiplicare și comercializare, precum și cel de traducere, sunt rezervate Editurii GEMMA PRES, București.
Nici o parte a lucrării nu poate fi reprodusă în nici un fel (fotocopiere, microfilm, sau alte procedee), sau memorizată în sisteme electronice, prelucrată, multiplicată sau răspândită fără permisiunea scrisă a editurii.
ISBN 973-9398-20-0

Cuprins

Cuvânt înainte 7

1. Introducere 10
Motivare 10
Ce veți găsi în paginile următoare 10
Aducerea la zi asigură o permanentă evoluție 14

2. Considerații privind construirea unui program de antrenament 17
Șanse și limite 17
Câteva obiecțiuni și răspunsuri la acestea 20
Despre antrenamentul pentru testarea personalității 25
Principalele teste de personalitate 28

3. Situația de test 31
Să testăm testul 31
Profilul de personalitate 31
Selecționarea candidaților 37
Cunoștințe de bază 46
Sfaturi utile 50
. 53

4. Chestionarele și ce se ascunde în spatele întrebărilor 55
Chestionarele de sondaj 55
Analiza Chestionarului de Sondaj 59

5. Testul de Personalitate 73
Introducere în investigarea trăsăturilor de personalitate 73
Testul de personalitate 76
Evaluare 83
Analiza rezultatelor 85
Profile de personalitate – exemple 93

6. Creativitatea 99
Introducere în cercetarea creativității 99
Testul de creativitate 103
Evaluarea și analiza rezultatelor 117
Profile de creativitate – exemple 123

7. **Atitudine rațională și irațională** . . . 128
Ce înțelegem prin gândire irațională? . . . 128
Testul de raționalitate . . . 131
Evaluare . . . 137
Analiza rezultatelor . . . 139
Profile de raționalitate – exemple . . . 146

8. **Viața intimă după testul petelor de cerneală Rorschach** . . . 150
Ce deduce psihologul din petele de cerneală? . . . 150
Testul petelor de cerneală . . . 153
Evaluare . . . 167
Analiza rezultatelor . . . 168

9. **Stresul și stresul psihologic** . . . 171
Suferiți de stres? . . . 171
Testul de stres . . . 175
Evaluare . . . 179
Analiza rezultatelor . . . 180

10. **Testul proiectiv Rosenzweig de toleranță la frustrare** . . . 184
Cum reacționați în fața frustrărilor de zi de zi? . . . 184
Testul de toleranță la frustrare . . . 189
Evaluare . . . 196
Analiza rezultatelor . . . 196

11. **Siguranța de sine** . . . 199
Ce înțelegem prin siguranța de sine? . . . 199
Testul de siguranță de sine . . . 204
Evaluare . . . 208
Analiza rezultatelor . . . 210
Profilul siguranței de sine – exemple . . . 215

12. **În loc de concluzii** . . . 219

13. **Apendice** . . . 220
Adresa autorului . . . 220
Bibliografie . . . 220
Bibliografie de teste . . . 221
Index alfabetic . . . 222

Cuvânt înainte

Puține sunt cuvintele care să trezească un interes pe măsura celui provocat de noțiunea de personalitate. Încă de prin 1921 când, prin lucrarea sa *„Psihologia personalității – psihologia diferențială"*, americanul W. Stern a pus bazele acestei ramuri a științelor psihologice, aproape două generații de psihologi s-au străduit să dea definiția exactă a personalității. Cu toate acestea, până acum nimeni nu a reușit să deslușească cât de cât satisfăcător misterul acestui concept*.

În prezent cunoaștem nenumărați factori și elemente ale psihologiei personalității și știm că ea este deosebit de importantă pentru clarificarea diferențelor dintre individualități. Am reușit ca, utilizând anumite teste, să analizăm personalitatea și pe baza datelor obținute să ne reprezentăm modalitățile în care aceasta va evolua. Putem afirma că astăzi avem posibilitatea de a recunoaște anumiți factori constitutivi ai personalității și, mai mult decât atât, că acești factori pot fi supuși unui proces de educare. Iar această lucrare își propune tocmai a vă introduce în misterioasa lume a testelor de personalitate.

Am folosit în această carte, printre altele, rezultatele obținute în seminariile și cursurile ținute la Camerele de Industrie și Comerț ale mai multor landuri, la Camerele diverselor asociații

* Personalitatea este caracterizată prin disponibilitățile generale și specifice pe care o persoană le poate exprima în raporturile sale cu alții (cf. Ursula Schiopu, psiholog român).

profesionale, școli și universități populare sau reuniuni de domeniu. În linii mari, structura lucrării este următoarea: în fiecare capitol sunt expuse cât mai concis atât elementele de bază ale câte unui anumit factor de personalitate, cât și cele ale testului utilizat pentru determinarea acestuia. Vom continua cu o analiză a scopului și perspectivelor unui antrenament corespunzător al acelui factor de personalitate, încheind cu prezentarea unui test adecvat pe care cititorul îl poate efectua de unul singur. Ori de câte ori situația o impune, am adăugat un profil al exigențelor, sfaturi utile pentru aprecierea rezultatelor testului respectiv, precum și indicații privind alte posibilități de exerciții și de antrenament pentru ameliorarea acestora.

Primul contact cu studiul psihologiei personalității l-am avut ca student la Universitatea din Tübingen, în 1975, când am urmat cursul ținut de profesorul dr. Dirk Reventorf pe tema elementelor constitutive ale personalității, și care mi-a furnizat suficient material pentru a incita mintea mea de tânăr student. În 1978, când deja îmi terminasem studiile, domnia sa a revenit asupra acestui subiect, iar profunzimea concluziilor sale m-a urmărit fără încetare de-a lungul anilor, influențându-mi enorm modul de a gândi și evoluția mea intelectuală. După câte știu, nici nu bănuie cât de profund îi sunt îndatorat pentru aceasta. și profit de această ocazie pentru a-mi exprima mulțumirile.

La vremea doctoratului am continuat efortul de adâncire a cunoștințelor despre psihologia personalității completându-le cu elementele practice ale consultanței de personalitate și de cuplu. În cartea mea despre divorț* „Cum poate

* Titlul original în germană *„Scheidung – Wege zum Bewältigung"*.

fi evitat divorțul" am descris cele mai importante modalități de strategie ale consultanței de matrimoniu și de divorț abordate din punctul de vedere al psihologiei personalității.

Studierea personalității umane este un subiect care a stat permanent în atenția cercetătorilor. În timp ce unii considerau fizionomia ca fiind oglinda personalității, Kretschmer* s-a ocupat mai mult de tipul constituției** bolnavilor mentali, iar Freud*** considera inconștientul ca fiind cheia personalității.

De când, în vara lui 1984, m-am decis să scriu despre testele de personalitate, am lucrat fără încetare la această carte.

Între anii 1986 și 1988 am activat în mai multe instituții și am studiat, pe lângă psihologie, științele economice și informatica. În această perioadă am realizat cât de profunde sunt elementele care leagă psihologia individului de economic și modalitățile de exprimare a acestor conexiuni în testele de evaluare a personalității.

Doresc să îmi exprim mulțumirile față de dl. Dr. Dirk Zimmer, de la Universitatea din Tübingen, căruia îi datorez mult pentru ideile și completările creative pe care le-a oferit cu generozitate acestui domeniu de cercetare. Alte sugestii am primit de la Lutz Müller și Peter Lauster, a căror colegialitate înseamnă mult pentru mine.

Reutlingen, iunie 2000 *dr. Horst H. Siewert*

* *Ernest Kretschmer* (1884-1964) psiholog german.

** a. *picnic* [predispusii la îngrășare], b. *leptosom* [longilinii], și c. *atletic* [cei bine proportionați].

*** Sigmund Freud [1856 – 1939] filozof austriac de origină cehă [n. în Pribor – Moravia], creatorul teoriei psihanalitice.

1. Introducere

Motivare

Prin antrenament intensiv ne putem pregăti pentru trecerea testelor de personalitate

Prin ce s-ar deosebi metoda prezentată în această lucrare de nenumăratele antrenamente psihologice propuse de multele concepte existente pe piața pregătirii în vederea trecerii unor teste? Efortul de pregătire în vederea trecerii testelor de personalitate nu trebuie să aibă drept scop doar ameliorarea generală a calității deprinderilor și dexterităților, ci – dacă se dorește – și influențarea în bine a întregii personalități a individului. Cei care consideră că un astfel de program de instruire poate fi utilizat numai în vederea trecerii unui test de selecționare sau promovare, se înșeală amarnic. În multe momente ale vieții și în majoritatea situațiilor limită personalitatea este supusă unor teste, chiar dacă subiectul nu este conștient de aceasta.

Să ne gândim la ceea ce se petrece în școli. Începând cu prima evaluare a aptitudinilor și cunoștințelor la momentul intrării într-o formă oarecare de învățământ, copilul este supus unor teste care, deși identificabile ca teste de personalitate la un nivel de diletanți, nu sunt lipsite de caracteristicile fundamentale ale unor programe de investigare specializate. Fenomenul se intensifică pe măsura avansării pe treptele de învățământ. Majoritatea evaluărilor primite de elevii din primele clase elementare la orele de

dirigenție nu sunt altceva decât interpretări într-un sens mai larg ale personalității acestora.

Primele notații efective ale unor elemente specifice de personalitate apar la absolvirea liceului, gimnaziului sau școlii profesionale în cadrul aprecierilor de comportament și spirit de colaborare care, de cele mai multe ori sunt transmise, din oficiu sau la cerere, celor interesați de persoana absolventului.

Personalitatea ne este testată pe toată durata vieții

Cu începere din momentul acesta, ori de câte ori va dori să se prezinte la un concurs de admitere într-un institut de învățământ superior, de angajare la o firmă sau de promovare în funcție, el va furniza examinatorilor date noi privind personalitatea sa. Uneori aceasta se întâmplă fără ca examinatorul să o dorească în mod deosebit. Cum de se poate petrece așa ceva? Veți vedea când veți ajunge la capitolul al treilea. Arareori veți avea posibilitatea de a vă întâlni cu vreun examinator care să nu fi eliminat indicativul „Test de Personalitate" de pe formularele pe care le veți completa. În Germania aceasta se petrece de exemplu la intrarea în serviciul militar, de grăniceri, sau în alte domenii – cum ar fi de exemplu testul la care sunt supuși în Flensburg conducătorii auto după ridicarea carnetului de conducere, test denumit popular „diploma prostului"*.

Testele utilizate în psihologia cuplului, chiar și foarte simplul test Lüscher, în cadrul căruia vi se cere să combinați între ele cartonașe diferit colorate, sunt tot teste de personalitate, cu care v-ați întâlnit deja, probabil, prin paginile revistelor, sau dacă ați apelat cândva la serviciile unor agenții matrimoniale.

* *Idiotentest* în original.

Putem astfel afirma cu suficientă certitudine că, dacă deja ați avut de a face de mai multe ori în viață cu teste de personalitate, ele v-au fost administrate fără știrea ori consimțământul dumneavoastră.

Dar dacă așa stau lucrurile, dacă testele de personalitate sunt așa de des utilizate, nu este uimitor că publicului larg îi stau la dispoziție atât de puține informații cu privire la ele? Cine ar putea fi interesat ca importanța testelor de personalitate să fie prezentată ca un element absolut benign, ascunzându-se pe cât posibil scopurile urmărite de acestea? Cred că cititorul poate răspunde singur la aceste întrebări.

Dar iată și alte informații care mi se par deosebit de interesante. În primul rând problema costului. Să presupunem că managerul unei firme dorește să comande un test de personalitate pentru verificarea trăsăturilor de caracter ale salariaților săi. Cam cât credeți dumneavoastră că ar putea costa elaborarea unui asemenea test? 5.000, 10.000 sau chiar 20.000 DM? Poate că sumele vi se par suficient de mari. Nici pe departe. Plaja prețurilor testelor de personalitate este enormă. Cele mai ieftine pot fi obținute aproximativ cu 300 DM, dar prezintă dezavantajul de a fi prea bine cunoscute, fiind ușor de rezolvat de către probanții care dețin informațiile corespunzătoare.

Mult mai sigure pentru ordonator sunt testele de personalitate protejate, al căror cost oscilează undeva prin jurul a 5.000 DM. Pentru un test elaborat la comandă pentru un scop bine determinat însă, prețul poate fi de până la 50.000 DM, dar nu mai mic de 20.000, în funcție de conținut. Și mai este bine de știut că pentru testele cu

adevărat importante, cele utilizate de marile companii pentru posturi de mare răspundere, uneori trei – patru milioane de mărci abia că ajung să acopere costurile de cercetare.

În economie este folosită în mod empiric următoarea regulă: cu cât mai ridicată este cifra la care ar putea fi evaluate daunele pe care un candidat le-ar putea provoca societății în cazul în care ar obține postul solicitat, cu atât mai mare va fi costul elaborării testului de personalitate adecvat. Acesta este motivul pentru care în prezent cadrele de conducere, managerii, la intrarea într-o nouă firmă sau avansarea pe o funcție superioară, în majoritatea cazurilor, sunt supuși unor verificări ale calităților sau meritelor personale care pot avea forma unor expertize grafologice, a unor probe sau teste de atitudine, aptitudine, compatibilitate sau personalitate.

Evaluarea managerilor, a cadrelor de conducere în general, se efectuează cu ajutorul testelor de personalitate

Cu toate acestea, există totuși multe instituții sau întreprinderi în care nici măcar nu se vorbește despre existența unor antrenamente care ar putea facilita trecerea unor astfel de examene. O posibilă explicație pentru această situație cred că ar putea fi aceea a insuficienței informațiilor existente pe piață, considerent care se numără printre principalele motive care m-au îndemnat să public această carte. Un altul este principiul *egalității șanselor* pe care sistemele de învățământ din mai toate țările civilizate pretind că l-ar respecte. Ideea mea a fost aceea de a oferi celor care nu își pot permite să plătească cele câteva milioane de mărci pentru un test de personalitate individualizat, posibilitatea *egalizării șanselor la momentul unui examen sau al candidării pentru ocuparea unei funcții.*

Ce veți găsi în paginile următoare?

Eu însumi am elaborat, restructurat sau verificat aproximativ treizeci și cinci de teste de personalitate, așa că pot fi crezut atunci când vorbesc despre felul în care sunt utilizate și care le sunt limitele. Cititorul se va putea aștepta, deci, la un antrenament conceput astfel încât, la terminarea sa, să cunoască tipurile curente de teste de personalitate. În plus, va putea găsi o serie de indicații privind metodele de investigare și de obținere de informații asupra caracterului și personalității individului, care în general sunt mai puțin cunoscute de către publicul larg. Cititorul trebuie să știe că acest antrenament a fost deja confirmat de practică, bunele rezultate ale probanților fiind verificate și confirmate operativ. De altfel, fiecare cititor în parte își va forma propria opinie asupra eficacității sale. Rămân deschis oricăror sugestii sau completări care îmi pot fi trimise prin intermediul editurii.

Antrenamentul propus conferă șanse majore de succes!

Mai trebuie să adaug că în elaborarea acestor exerciții m-am condus în mod permanent de rezultatele ultimelor cercetări asupra fundamentării științifice, asupra sensurilor și scopurilor specifice testelor de personalitate, așa cum sunt ele acceptate de către psihologia personalității.

Aducerea la zi asigură o permanentă evoluție

Este de reținut un principiu afirmat deja în toate celelalte lucrări despre antrenamentele de trecere a unor teste, și anume că ele sunt supuse fără întrerupere unei permanente verificări, ceea ce ne conferă certitudinea că, atunci când propunem un program de antrenament, am avut în vedere în cea mai mare măsură posibilă, rezultatele la zi ale cercetării de domeniu. Importanța acestui principiu este dată de continua îmbogățire a ofertei de noi teste, confirmare a eforturilor neîncetate de descifrare a tainelor personalității individului. Dacă până nu demult nici unui psiholog nu i-ar trecut prin minte să elaboreze testele sale cu ajutorul unui computer, astăzi piața abundă de sisteme de teste asistate de calculator, făcând ca perspectiva apariției unor teste în care să se renunțe la folosirea creionului și a foilor de hârtie să nu mai pară foarte îndepărtată.

Simulările asistate de computer vor înlocui treptat testele completate cu creionul

Un alt fapt care nu trebuie pierdut din vedere este acela că, de regulă, testele psihologice se perimează, ele îmbătrânesc după trecerea a doi – trei ani, fiind depășite de evoluția normelor de comportament social. Ori, acest criteriu este valabil pentru testele de personalitate într-o măsură mult mai mare decât pentru alte tipuri de teste. Din acest motiv, testele de personalitate sunt prelucrate an de an de către specialiști tocmai în scopul oferirii pe piață a unor variante cât mai actualizate.

Există perspectiva unui viitor în care să crească importanța testelor simulate pe calculator, încă insuficient utilizate în prezent. Evaluarea

asistată de calculator și aprecierea gesticii*, a comunicării non-verbale deja a fost supusă unor prime încercări. Aceasta confirmă autorilor de programe de antrenament faptul că înnoirea testelor nu se face încă într-un ritm care să le pericliteze valorificarea eforturilor lor de cercetare.

* *Körpersprache* în original (body language)

2. Considerații privind construirea unui program de antrenament

Șanse și limite

Scopul este acela de a realiza un antrenament efectiv de calitate cu ajutorul înțelegerii mecanismelor programelor de testare

Cititorul se va întreba, și pe bună dreptate, cu ce rezultate poate fi efectuat un antrenament de trecere a testelor de personalitate. Răspunsul nu poate fi decât unul pozitiv. Iar pentru a putea oferi o garanție în această privință, consider necesară o scurtă trecere în revistă a elementelor constitutive și procedeelor unui astfel de antrenament în mod cât mai transparent, ceea ce îi va ameliora simțitor efectul, facilitând în consecință trecerea testului de personalitate.

La drept vorbind însă, nici nu se poate vorbi de „trecerea" unui test de personalitate. De cele mai multe ori aceste teste sunt astfel concepute încât să poată confirma în mod cât mai exact diferite tipuri de structuri de personalitate în afara contextului unei evaluări propriu-zise. În Psihologie această tehnică este cunoscută sub numele de „*evidențierea caracteristicilor*", adică exact a atributelor structurii de personalitate pe baza cărora autorul și-a construit testul. Dacă, în general, se poate afirma că fiecare test este proiectat pentru un anume domeniu precis delimitat, pe care însă trebuie să știm că îl va măsura cu mai multă sau mai putină exactitate, va trebui să tragem concluzia că nu există un test universal de personalitate.

Acesta trebuie să fie motivul pentru care adversarii unor astfel de teste vorbesc despre măsurători vagi și neprecise, pe de o parte, iar pe de altă parte partizanii lor susțin în unanimitate practica curentă, afirmând că prognozele se dovedesc a corespunde scopurilor de diagnoză urmărite în proporție de 80 până la 90 la sută, în timp ce inexactitățile în evaluarea personalității unui subiect apar doar la unul din douăzeci din cazuri.

!

Este evident că fiecărui test psihologic i se presupune o oarecare marjă de eroare. Faptul nu este de notorietate, deoarece practica ne dovedește că există un echilibru între procentajul de erori negative și cel al erorilor pozitive, chiar dacă în mod aparent erorile pozitive nu ar putea dăuna subiectului. Cititorului însă nu i-ar folosi la nimic dacă i s-ar confirma că este chiar el acel al douăzecilea caz de excepție, în care rezultatele sunt eronat interpretate.

Din toate cele prezentate mai sus rezultă limpede că testele de personalitate nu pot da evaluări cu o certitudine de 100%. Autorii lor iau în calcul nu numai erorile pozitive sau negative care pot apare pe parcursul acestora, dar și posibilitatea ca subiectul să posede informații care să îi permită a recunoaște capcanele procedeelor de test.

Și totuși asupra realității descrise plutește un nor de tăcere. Autorii par a continua în a crede cu obstinație că nu există posibilitatea unei pregătiri, a unui antrenament în vederea trecerii testelor. Este evident că tocmai acest grup de persoane

are tot interesul de a contribui la răspândirea acestui mod de a gândi, întrucât orice test pentru care subiectul s-ar putea pregăti prin urmarea cu asiduitate a unui antrenament judicios, și-ar pierde repede valoarea. Pe de altă parte, cercetarea a dovedit în mod științific existența unei astfel de posibilități, chiar dacă ea ar avea drept consecință limitarea șanselor egale propuse ca principiu participanților la teste.

Orice test poate fi exersat în prealabil

„Spărgătorii" de teste antrenați și bine structurați din punct de vedere psihologic sunt perfect în stare de a înțelege obiectivul unui test și de a-și organiza o strategie de decriptare pe baza materialului prezentat de examinator. În Capitolul 5 voi da mai multe detalii asupra acestui subiect.

Cu cât elementele antrenamentului vor fi mai atent pregătite, cu atât mai ușoară vi se va părea confruntarea cu o situație concretă de testare. Prin procesarea exercițiilor din fiecare capitol în parte și buna cunoaștere a bateriilor speciale de întrebări, vă veți putea obișnui repede cu tehnica de lucru. Doar atât și tot ați avea un mare avantaj față de cei lipsiți de o pregătire adecvată, căci veți dispune de mai mult timp pentru a vă concentra asupra probelor mai dificile. Avantajul oferit de tehnica de antrenament propusă este acela că vă veți obișnui ca, atunci când veți fi supus presiunii psihologice exercitate de limita de timp impusă, să lucrați cu maximă concentrare și fără greșeli. Ca și în majoritatea celorlalte situații din viață, rămâne valabilă zicala: cine știe – știe, cine nu – să stea acasă!*

Situațiile de test trebuie abordate cu calm

Unele teste sunt concepute în mod special în așa fel încât să zăpăcească subiectul, aducându-l

* În original *Übung macht den Meister* = exercițiul te face mester

într-o stare în care nici un ajutor să nu i se pară posibil. Scopul lor este tocmai crearea unei stări de incertitudine pentru a vedea modul în care va reacționa subiectul. Cred că nu mai este necesar să subliniez că, astfel de teste fiind utilizate de obicei atunci când trebuie luate decizii majore în privința selectării celui mai bun dintre testați, antrenamentul pentru depășirea situațiilor de test se dovedește de neprețuit pentru a vă ajuta să nu vă rătăciți în labirintul întrebărilor.

Câteva obiecțiuni și răspunsuri la acestea

➢ *Cum de poate un psiholog să se declare împotriva testelor de personalitate în general? Care ar putea fi alternativele la testele de personalitate?*

În timpul unora dintre seminarele ținute pe această temă am fost întrebat, într-un mod mai mult sau mai puțin direct, dacă mă declar pentru sau contra selecționării candidaților prin teste de personalitate. Pentru a fi cinstit, nu numai cu studenții sau cititorii mei, dar și cu mine însumi, mărturisesc că sentimentele mele sunt realmente împărțite.

Pe de o parte, știu foarte bine că în diagnoza psihologică testele de personalitate nu pot fi trecute cu vederea, ele fiind fără îndoială unul dintre cele mai importante instrumente ale cercetării personalității individului. La modul general, deci, unui psiholog i-ar veni foarte greu

să aibă ceva de obiectat împotriva utilizării corecte a testelor de personalitate. Dar, pe de altă parte, acolo unde asemenea teste sunt lăsate la liberul arbitru al unor persoane lipsite de calificarea corespunzătoare, folosirea lor trebuie categoric prohibită. Aceasta ar trebui să fie atitudinea specialiștilor cel puțin. Atunci când ne referim la cazurile în care, așa cum o fac unele mari firme sau corporații care au propriul lor psiholog sau apelează, ori de câte ori este cazul, la un profesionist acreditat, nu putem avea nimic împotriva practicării examinării candidaților la ocuparea unor posturi sau la promovarea în funcție și cu ajutorul testelor de personalitate.

Testările ar trebui executate și evaluate de personal corespunzător calificat

Orișicum – întreprinderile trebuie să își trieze în vreun fel oarecare viitorii angajați, așa că testele de personalitate nu sunt altceva decât una dintre numeroasele metode de selecție. Există alternative la aceste teste, și pe parcursul lucrării voi prezenta unele dintre ele. Pentru moment voi aminti doar câteva, și anume, metoda analizei cererii de angajare, interviul, timpul de probă și – eventual – analiza recomandărilor de la oficiile de repartizare a forțelor de muncă sau de la locurile de muncă avute în prealabil. Dar o apreciere corectă a valorii candidatului poate fi realizată numai prin coroborarea rezultatelor de la mai multe metode de testare, dacă s-ar putea chiar de la toate cele existente. Pentru mine un lucru este clar: cei care efectuează testări numai de dragul de a o face, fără responsabilitatea dată de profesionalism, ori cât de sinceri ar fi ei în convingerea că pot face o alegere bună, se situează pe poziții totalmente greșite. Utilizarea fără discernământ a testelor în general, și în particular a celor de personalitate ar trebui să fie

scoasă în afara legii. Iar aceasta cu atât mai mult cu cât bună parte dintre aceste teste au fost inițial elaborate pentru a fi efectuate în cadrul unor clinici de specialitate, unde datele individuale și rezultatele testelor sunt protejate față de terți.

➢ *Cei tineri în special s-ar putea simți în nesiguranță tocmai ca urmare a confruntării cu un astfel de antrenament. Mai are atunci vreun sens antrenamentul pentru trecerea testelor de personalitate?*

Sigur că este posibil ca unii dintre cei care vor parcurge etapele acestui antrenament să dobândească un sentiment de incertitudine, de teamă chiar, față de testul de personalitate. În seminariile mele, sesiunile de antrenament au loc în mod curent și dacă se constată manifestarea unor asemenea efecte ele pot fi cu ușurință anihilate prin discuțiile purtate în grupul de studii sau cu ajutorul unor exerciții de relaxare. De acord, cititorului i-ar fi cam greu să apeleze la astfel de metode, așa că dacă i s-ar întâmpla să constate apariția celui mai mic indiciu de respingere sau de teamă eu îi recomand să întrerupă imediat antrenamentul și să se adreseze – dacă are posibilitatea – unui specialist. În Germania, ca și în alte țări există, pe lângă institutele sau instituțiile specializate și școli populare, ateliere psihologice sau psihologi cu experiență în cadrul birourilor de consultanță profesională, la care cititorul poate apela cu încredere dacă întâmpină dificultăți în acceptarea antrenamentului*.

Alte posibilități de pregătire

* Cititorul ar face bine să nu treacă prea ușor cu vederea sfaturile autorului. Nu va trece mult și consultanța psihologică va deveni un imperativ nu numai pentru asigurarea echilibrului individual, dar și pe a celui al firmelor, companiilor etc.

➢ *Psihologii sunt de acord cu publicarea detaliilor unor teste în scopul antrenării celor interesați, sau nu?*

Nu, nu toți psihologii acceptă ideea, dar este vorba de o minoritate. Sunt foarte mulți aceia care nu au nimic împotrivă ca părți ale testelor să fie făcute cunoscute publicului larg, fie și doar pentru a lăsa ca, pe această cale, acesta să își poată da seama în ce constă efortul lor creator.

Testele sunt publicate pentru a fi discutate și ameliorate

Cu cât mai multă lume va fi informată asupra posibilităților de a cunoaște testele psihologice și modalitățile de antrenare în vederea trecerii lor, cu atât mai bine va fi asigurată egalitatea șanselor pentru cei care au a se supune acestora. În plus, prin asigurarea unei largi și transparente deschideri către public se crează o bază solidă de discuții, ceea ce permite continua îmbunătățire a metodelor de cercetare și, în final, ridicarea în mod efectiv a însăși calității testelor . Pentru testele cu care urmează să faceți cunoștință în paginile următoare cel puțin, fiecărui autor în parte i-am cerut consimțământul, pe care de altfel și l-au dat cu dragă inimă. De notat că este vorba despre aproximativ 90 la sută dintre bateriile de teste utilizate în mod curent în evaluarea personalității.

Este necesară, deci, cunoașterea nu numai a testelor și a genului de probe specifice fiecăruia, dar și a strategiilor pe care acestea se bazează. Numai astfel vom putea vorbi despre buna pregătire în vederea trecerii lor cu succes, lucru care în cazul testelor de personalitate este mai dificil decât la multe altele. Să nu uităm că în elaborarea unui test personalitatea autorului este mai mult ca sigur principalul fir conducător, și numai subiectul sau candidatul care va acumula

cele mai multe puncte va corespunde în cea mai mare măsură idealului acestuia de personalitate.

➢ *Ce putem ști despre idealul de personalitate pe care se bazează un test*

Din modul de evaluare al unui test am putea, cu mai multă sau mai puțină exactitate, creiona caracteristicile de bază ale unei astfel de „personalități ideale". Unul dintre scopurile mărturisite ale acestei cărți este întrucâtva și acela de a face cunoștință cititorilor săi cu această entitate misterioasă care ar trebui să fie piatra unghiulară a construcției unui test. Eu unul am impresia că un număr prea mare de autori de teste își iau ca punct de reper un ideal de personalitate așa cum a fost el considerat la vremea când ei înșiși erau pe băncile școlii. Ori, a pretinde ca tineretul zilelor noastre să fie supus unor criterii de evaluare mucegăite deja prin anii '50 mi se pare o stupizenie căreia ar trebui să i se pună cât mai repede capăt. Cercetarea psihologică trebuie să își găsească resursele în prezent.

Acesta este motivul pentru care am solicitat permanent contribuția, nu numai a studenților mei dar și cititorilor, rugându-i să nu pregete a-mi transmite, direct sau prin intermediul editorilor mei, orice comentarii ar avea ei de făcut asupra antrenamentului propus: cum au fost testele, cum apreciază maniera de prezentare, care a fost rezultatul antrenamentului etc.

Despre antrenamentul pentru testarea personalității

În mod inevitabil, antrenamentul pentru trecerea testului de personalitate va influența într-o măsură oarecare esența personalității subiectului, dar nu în mod semnificativ. Se va întâmpla aproximativ cam ceea ce li se întâmplă actorilor nevoiți să intre în pielea personajului pe care îl interpretează. Rolul pe care îl veți avea pe parcursul antrenamentului va fi, desigur, cel al candidatului caracterizat printr-o personalitate cât mai aproape de ideal.

Puneți-vă în ipostaza candidatului ideal

Pentru a putea interpreta acest rol cu cât mai mult succes va trebui să urmăriți în permanență cele două trepte de evaluare care vă sunt puse la dispoziție: cea individuală, proprie, și cea a „candidatului ideal". Veți putea constata cum, pe măsură ce veți străbate etapele antrenamentului, calitatea evaluării individuale va tinde a se apropia de ideal. Când cele două coordonate se vor suprapune, veți putea avea certitudinea că, la confruntarea cu o situație de test reală, veți obține nota maximă, deoarece toate testele de personalitate sunt construite pornind de la premisa personalității ideale.

Tipurile de probleme se învață pas cu pas

Antrenamentul de personalitate, ca și testele, a fost elaborat pentru a fi parcurs în etape succesive. Va începe cu exerciții simple pentru a termina cu baterii de întrebări din categoria celor care sunt utilizate cu precădere la selectarea pentru funcții de conducere, astfel încât să putem avea siguranța că am acoperit pe cât posibil gama întrebărilor relevante.

După executarea fiecărui exercițiu veți avea la dispoziție o serie de comentarii privind

evaluarea rezultatului, urmat de comparația cu situația ideală.

Înaintea fiecărui test de personalitate vă vor fi explicate atributele de personalitate care urmează a fi investigate, astfel ca în final să vă puteți singuri da seama în ce măsură puteți merita calificativul de *„spărgător de teste"**. Ca o concluzie finală veți găsi îndrumări privind posibilele căi de ameliorare a criteriilor de personalitate în situațiile de test, precum și sfaturi folositoare pentru afirmarea personalității individuale.

Dacă aveți în vedere obținerea unui post cu o calificare bine precizată, de exemplu, va trebui să parcurgeți aproximativ următoarele etape:

- Firma respectivă v-a invitat să vă supuneți unor teste în vederea angajării.
- Printre aceste teste va fi și unul de apreciere a personalității.
- Vi se va cere să vă dați acordul cu supunerea la testare.
- Firma vă comunică locul unde va avea locul testul de personalitate, și ora.
- Va trebui să cunoașteți care sunt de fapt criteriile de evaluare ale unui candidat.
- Va trebui să vă decideți ce atitudine veți adopta pe durata testului de personalitate.

În ajutor vă vine antrenamentul pentru trecerea testelor de personalitate, care vă va învăța:

- Care sunt regulile care trebuie respectate în mod special.
- Cum vede psihologul personalitatea individului.
- Cum trebuie să vă ordonați atitudinea și felul de a răspunde psihologului pe durata testului, interviului etc..

* *Testknacker* în original

- Cum să vă elaborați strategia personală.
- Cum va trebui să vă comportați în situația de test.
- Care ar fi comportamentul corect și care erori sunt de evitat.
- Cum va trebui să vă comportați la momentul evaluării.
- Cum se desfășoară în realitate un test de personalitate.
- Cum să vă construiți imaginea propriei personalități.
- Veți învăța să vă analizați cursul vieții, să vă ordonați evoluția carierei, ce atitudine să adoptați în fața problemelor de viață și concluziile pe care ar urma să le trageți în urma lor.

În plus, veți afla că antrenamentul nu vă învață nici un fel de *„smecherii"*, ci cum să trageți de pe urma antrenamentului pentru testul de personalitate unele foloase colaterale.

Experiența dobândită pe durata antrenamentului poate fi utilă în viață

- Veți învăța să recunoașteți diferitele tactici utilizate cu ocazia testelor de personalitate. Antrenamentul este concentrat pe situații concrete și conferă o vedere de ansamblu asupra principalelor variante de teste de personalitate.
- Veți dobândi obișnuința de a depăși cu calm și fără teamă situațiile de test.
- Veți învăța să folosiți cunoștințele dobândite pe parcursul antrenamentului pentru a rezolva în mod pozitiv multe dintre situațiile limită cu care vă veți confrunta în viață.
- Utilizarea antrenamentul pentru testul de personalitate nu presupune elaborarea unor tactici de înșelare a psihologului.

- Antrenamentul pentru testul de personalitate presupune din partea dumneavoastră nu numai manifestarea unui spirit de colaborare, ci și a unei sincerități depline în special în ceea ce privește recunoașterea propriilor slăbiciuni.
- Dobândirea unor noi perspective asupra propriei personalități vă va ajuta să depășiți atât situațiile de test, cât și alte situații dificile cu care va urma să vă confruntați în viață.

Principalele teste de personalitate

După cum am mai spus-o, în acest antrenament am analizat și pregătit în mod sistematic principalele teste de personalitate, care sunt utilizate în practica curentă a psihologiei clinice, de către medici, psihiatri și specialiști ai consultanței de domeniu. Publicul larg nu are acces la aceste teste, ele fiind comercializate sub regim special și vândute numai profesioniștilor. În cele ce urmează le voi face, totuși, o succintă prezentare.

- MMPI [Minnesota Multiphasic Personality Inventory, elaborat de S.R.Hathaway și I.C.McKinley]*, este cel mai bun și mai cuprinzător test de personalitate, folosit cu precădere în clinici, sanatorii și institute de dezintoxicare sau reeducare. Variante ale acestui test sunt incluse de preferință în programele de perfecționare managerială.

* Chestionarul Minnesota

- MMQ [Mandsley Medical Questionnaire, de H.J.Eysenck*], este un chestionar menit a scoate în evidență tendințele nevrotice ale subiectului și este utilizat în cazul investigări compatibilității acestuia cu funcțiile de răspundere.
- MPI [Mandsley Personality Inventory, de același H.J.Eysenck]**, completează investigarea tendințelor neurotice cu datele privind înclinarea spre extraversie sau, dimpotrivă, spre introversie, necesare la investigarea compatibilității cu funcțiile care implică accesul, controlul sau manipularea resurselor financiare.
- Testul Rorschach***, un test despre care și laicii știu câte ceva, în special faptul că nu poate fi „spart", se bazează pe analizarea de către psiholog a vitezei și semnificației asociațiilor și interpretărilor date de subiect formei luate de o picătură de cerneală strivite pe linia de îndoire a unei coli de hârtie. Extrem de util în terapia dependenței de orice gen de drog, este foarte rar folosit în procedurile de verificare a compatibilității sau personalității, datorită costului ridicat al expertizei.
- TAT [Tematic Apperception Test, de H.A.Murray****], este un test proiectiv, în care subiectului i se cere să interpreteze într-o scurtă povestire imagini reprezentând persoane aflate într-un context ambiental.

* Chestionarul Medical Mandsley; H.J. Eysenck, psiholog englez născut în Germania (Berlin - 1916)
** Chestionarul de Personalitate Mandsley
*** Hermann Rorschach, psihiatru elvețian (1884-1922)
**** Henry Alexander Murray, psiholog american (1893-1969)

Fiind de asemenea destul de costisitor, se apelează la el în cazul unor investigării privind compatibilitatea candidatului cu funcții de mare răspundere.

- Testul Rosenzweig* [Picture Frustration Test] analizează reacțiile față de stresul emoțional și este folosit în cazurile în care candidatului i se propune o funcție pentru care este necesară capacitatea de a acționa judicios în condiții de stres puternic.
- Testul culorilor Lüscher, interpretează reacția subiectului la diferite culori și modul în care acestea pot fi combinate. Este inclus în procedurile de selecționare a personalului care intră în contact nemijlocit cu publicul (secretare, stewardese, recepționeri, personal de vânzări etc.), dar și în consultanța sau terapia de cuplu.

* Saul Rosenzweig, psiholog american (n.1907)

3. Situația de test

Să testăm testul

În timp ce unii sunt de părere că prin teste se poate diagnostica definitiv personalitatea individului și că testele sunt infailibile, alți psihologi – în mod deosebit psihanaliștii – manifestă mult mai puțină încredere în ele, ajungând chiar să le evite întru totul.

Cât de exacte sunt rezultatele testelor?

Așa cum se întâmplă adeseori, adevărul se află undeva la mijloc. Dacă programul de testare ar putea asigura condiții permanent constante, atunci am putea vorbi despre un Test de Personalitate eficace, un test care ar fi măsurat ceea ce avea de măsurat.

Dar – tocmai aceasta este marea dilemă a tuturor testelor. Nimeni nu poate asigura în mod efectiv garantarea păstrării unor condiții de test constante, astfel că devine inevitabilă manifestarea unor diferențe notabile în manifestările personalității subiectului de dinaintea testării și după aceea, sau chiar între momentele efectuării diferitelor faze ale testului. Aceste diferențe nu pot fi evidențiate de către testul în sine, astfel că psihologul specialist nu are cum să determine fluctuațiile existente în pachetul de date pe care își va baza interpretarea finală a rezultatelor testării.

Testele și stresul

Pentru eliminarea unor asemenea contradicții, unii specialiști în psihologia testelor au propus ca efectuarea testelor să aibă loc exact în condiții de stres, pentru că – susțin aceștia – stresul provoacă reacția unor zone ale personalității

individului mai profunde decât cele care sunt relevate sub condiții de relaxare sau de solicitare minimă.

Și fără îndoială că au dreptate. Numai că, în timp ce este relativ simplu a produce situații de stres în timpul testelor de inteligență, de compatibilitate profesională, de aptitudini etc., în cazul testelor de personalitate simularea sau provocarea unor situații de stres ridică o serie de probleme. Astfel, diferențele individuale în capacitatea de a înțelege un text la prima vedere, sau chiar și numai în citirea lui, pot duce la diferențierea rezultatelor testului. Dacă la aceasta adăugăm imperativul ca răspunsurile la chestionar să fie date corect și cu deplină sinceritate, vom realiza cu câtă greutate ar putea specialiștii crea condițiile de stres pe durata testului de personalitate.

Pe de altă parte, nu pot fi ignorate avantajele pe care le-ar avea existența unei componente de stres în evidențierea personalității individului prin efectuarea testului de personalitate. Candidatul stresat nu se va mai putea concentra asupra elaborării și menținerii unei strategii de înfruntare a problemelor testului, așa că efectele unui antrenament executat în prealabil ar părea că pot fi anulate. Cu toate acestea, experiența acumulată în evaluarea rezultatelor la chestionare demonstrează contrariul.

Centrele de evaluare – forma cea mai efectivă de verificare a atitudinii

O alternativă excelentă o oferă Centrele de Evaluare*, dezvoltate în mai toate țările civilizate după concepția maiorului Walter R. Bion, căruia i-a revenit sarcina de a se ocupa de tinerele cadre militare. El a enunțat o problemă,

* În Paginile Galbene (pentru București și jud. Ilfov), la rubricile Psihologi, Psihiatri și Medicină Psihiatrie sunt listate o seamă de cabinete particulare de consultanță și tratament psihologic.

bine cunoscută în țările de limbă engleză și folosită adesea pentru evaluarea candidaților la angajarea în armată: dintre candidați este ales un grup de șase, cărora li se propune rezolvarea următoarei situații: ei trebuie să traverseze un brat de mare infestat de rechini flămânzi, și nu dispun decât de un bidon de ulei gol, o scândură, o pânză și alte câteva obiecte mărunte.

Scopul exercițiului nu este acela de a constata dacă vreunul dintre cei șase dă o soluție în mod efectiv, ci care este atitudinea pe care o au față de rezolvarea sarcinii propuse. Personalul de testare experimentat va remarca dacă printre cei din grupul testat se află vreunul care își asumă responsabilitatea de lider, care dintre ei se va declara incapabil de a propune vreo metodă viabilă și care va sugera acțiuni imposibile. Prin intermediul acestui exercițiu selecționerii instituțiilor militare au obținut rezultate remarcabile: în numai doi ani de la introducerea testului, numărul candidaților puternic motivați și capabili s-a dublat față de anii precedenți.

Experiența centrelor militare de evaluare în selectarea de personal pentru armată, grăniceri sau aviație a fost des folosită și în practica instituțiilor civile, ea constituindu-se ca o formă alternativă de analiză a personalității în evaluarea cadrelor, în programele de perfecționare sau de atestare a cadrelor din management.

Pentru întreprinderi însă, metoda are dezavantajul de a fi relativ costisitoare. O sesiune poate dura chiar două sau trei zile, iar atitudinea fiecărui candidat în parte trebuie apreciată de un singur examinator. Cascada costurilor este de natură să blocheze întreprinderilor sau instituțiilor mici sau mijlocii accesul la acest gen de analiză care, la ora actuală, presupune întrebu-

ințarea celor mai bine fundamentate și rafinate tehnici de cercetare. În Centrele de Evaluare de fapt nici nu se practică testele propriu-zise de personalitate, ci o simulare a activității dintr-o întreprindere sau instituție de un profil bine determinat, în cadrul căreia candidații trebuie să se confrunte cu necesitatea de a rezolva sarcini cât se poate de apropiate de cele din viața de zi cu zi.

Candidații sunt testați în condiții asemănătoare celor reale

Aceasta înseamnă, înainte de orice, probleme organizatorice, exerciții de colaborare și de relații cu structurile de conducere, ori de rezolvare a unei întregi serii de probleme practice, pe parcursul cărora motivarea și personalitatea indivizilor sunt puternic solicitate. Pe fondul aprecierii pregătirii profesionale și bagajului de cultură generală, candidaților li se va verifica în primul rând capacitatea de efort, atitudinea socială și aptitudinile pentru funcțiile solicitate.

Programul grupelor din centrele de evaluare va începe de obicei cu o discuție liberă, pe parcursul căreia unora dintre candidați li se va atribui rolul de examinatori. Temele cele mai des întâlnite sunt cele privind modalitățile de cooperare în cadrul întreprinderii, felul în care este privită activitatea acesteia, care ar putea fi calitățile personalului de conducere și ce metode sau atitudini ar trebui să fie adoptate în anumite situații date pentru disciplinarea subordonaților.

Nu există posibilitatea de a preveni situațiile ce apar în cadrul grupelor de discuții. În fapt, atitudinea candidaților înaintea începerii discuțiilor, în timpul și după terminarea lor va fi atent observată de examinatori, chiar și în cazul candidaților cărora li s-ar atribui rolul de conducător al sesiunii.

În cele din urmă, după încheierea acestei faze preliminare, candidaților li se întocmește un profil de personalitate axat pe următoarele caracteristici individuale:

- Gândirea analitică
- Orientarea spre finalizarea scopului
- Trăsături de caracter
- Componentele atitudinii sociale
- Cunoștințele profesionale
- Capacitatea de a lua decizii și de a da soluții

Discuția în sine nu are decât un rol introductiv, de „încălzire" a candidaților. Exercițiile propriu-zise vor apare abia mai târziu, și vor fi din ce în ce mai dificile. Ele sunt astfel organizate încât în mod efectiv nici un candidat nu are posibilitatea de a le rezolva în totalitate. Scopul pentru care au fost elaborate este tocmai inducerea unei stări palpabile de stres și – ca urmare – crearea condițiilor optime pentru evaluarea nu numai a capacității de concentrare asupra soluționării problemei ci și a toleranței la stres și solicitare.

Rezultatul testului: calitatea performanței în condiții de stres

Altfel spus, candidatul nu face de fapt altceva decât să orbecăie în întuneric. Pe întreaga durată a testului, în timp ce el se concentrează asupra rezolvării exercițiilor, examinatorul îi studiază comportamentul. De multe ori sunt strecurate intervenții ale unor factori externi, de genul unor apeluri telefonice „neașteptate", discuții aprinse care pot fi auzite undeva, în apropiere, muzică, zgomote diferite etc. Pentru a ajunge la o apreciere profesional fundamentată a candidatului, la observațiile asupra comportamentului său se vor adăuga și analizele efectuate de anchetatori asupra rezultatelor practice, scrise sau verbale.

Cu toate acestea, trecerea printr-un proces atât de elaborat, specific centrelor de evaluare, este mai mult o excepție decât o regulă. În majoritatea cazurilor vi se va pune în față un carnet de testare pe care îl veți completa cu ajutorul creionului.

Orice fel de test presupune inducerea unui sentiment de nesiguranță, de nervozitate, care însă nu are efecte negative, ci va influența în mod pozitiv validitatea testului de personalitate. Desigur, cei care suferă de un exces de timiditate, care își pierd ușor controlul, se vor putea considera dezavantajați. Trăsăturile de personalitate vor putea fi totuși corect evaluate: să nu uităm că, deși situația de test poate provoca o creștere a încărcării emoționale, pentru exercitarea cu succes a celor mai multe profesii o asemenea caracteristică este absolut necesară. Scopul dumneavoastră fiind, deci, trecerea cu succes a testului de personalitate, veți putea aprecia utilitatea și valoarea unui antrenament adecvat.

Teama de teste nu este un motiv pentru a vă pierde cu firea!

În legătură cu cele de mai sus, am elaborat un antrenament anti-stres care dă rezultate excelente în pregătirea în vederea confruntării cu situațiile de test, antrenament care se bazează pe desensibilizarea sistematică – metodă care astăzi face parte dintre tehnicile de bază ale terapiei de comportament. Ea apelează la sugestii care, după practicarea chiar și a unei prime părți din antrenament, au efect de liniștire și relaxare pe durata a două sau trei săptămâni, în mod special în ceea ce privește situațiile de solicitare maximă. Astfel, veți constata că pe durata testului vă veți putea păstra calmul și întreaga capacitate de gândire și acțiune, simțindu-vă la adăpost de primejdia descurajării premature. Indiferent de cât de mult v-ar solicita condițiile

de test, veți putea rezolva cu suverană ușurință exercițiu după exercițiu, prezentând examinatorului specificul unei personalități echilibrate, sigure de sine și capabilă de prestații excelente.

Să nu vi se pară ciudat, dar acesta este scopul nemărturisit al examenului de personalitate: depistarea candidatului bine pregătit, inteligent, adaptabil, cu un simț bine echilibrat al măsurii care, chiar și atunci când devine subiectul unei situații de stres, este capabil de o prestație optimă, meritându-și remunerația postului pentru ocuparea căruia candidează ori este testat.

Profilul de personalitate

De cele mai multe ori testul de personalitate este combinat cu un test de randament, de capacitate sau aptitudine profesională, împușcându-se – cum se spune – doi iepuri dintr-o lovitură. Pe de o parte se obține un profil complet și demn de încredere al personalității candidatului la angajare sau la promovare, iar pe de alta se verifică în ce grad va corespunde acesta ca om și ca putere de muncă. Pentru multe firme și servicii publice aceasta reprezintă o foarte atrăgătoare posibilitate de acces la datele intime ale oricărui individ care s-ar afla în zona de influență a cadrelor de conducere, sau care și-ar dori să pătrundă acolo.

Combinația optimă: testul de personalitate și cel de compatibilitate profesională

Capacitatea de prestație va fi documentată în Evaluarea Prestației*, iar caracteristicile de

* Ca parte a testului de personalitate. Testele de performanță [prestație] evaluează randamentul și calitatea prestației.

personalitate într-o Evaluare a Aptitudinilor. Aceste două criterii de apreciere sunt strâns legate între ele, pe alocuri chiar se suprapun, astfel încât nu pot fi foarte exact tratate în mod separat. Important este ca subiectul să obțină o apreciere pozitivă în ambele direcții, ceea ce îi va asigura cele mai bune șanse de reușită.

Evaluarea prestației

Pentru a obține o evaluare a prestației de care sunt capabili, candidații vor trebui în general să reușească la o testare a acesteia. Dacă ei sunt deja angajați ai unității care organizează testul, evaluarea se va face în concordanță cu observațiile făcute de șefii direcți pe formulare ce aparțin de dosarul postului respectiv. Aceștia au chiar obligația de urmări și a nota în permanentă rezultatele muncii subordonaților, punctualitatea prezentării la serviciu, precizia și îndemânarea de care dă dovadă în executarea sarcinilor de serviciu, prezența la locul de muncă, atitudinea față de colegi,și încă multe alte date care vor contribui la crearea unei imagini de ansamblu asupra calității prestației profesionale a indivizilor în cauză.

Desigur că asemenea date nu mai stau la dispoziția celor interesați atunci când este vorba de candidați în curs de examinare sau de cei aflați într-un termen de probă. Pentru a-și forma o opinie, angajatorii sau examinatorii vor fi nevoiți să apeleze la date obținute în mod indirect din diplomele de absolvire, certificatele de calificare, scrisorile de recomandare, din

informațiile conținute de cererea de angajare sau examinare, ori de cele din activitatea precedentă profesională sau educațională a candidatului*). Mai multe explicații asupra acestei situații voi da în capitolul următor.

Prin evaluarea prestației se urmărește identificarea compatibilității cu specificul funcției la care aspiră candidatul pe baza rezultatelor obținute la unele probe practice. În mod normal se începe cu descrierea funcției și a sarcinilor ce i-ar reveni, sau – în cazul celor ce au avut deja o activitate în domeniu – a postului și sarcinilor avute. Compatibilitatea profesională va fi evaluată după următoarele criterii:

Criteriile de evaluare a prestației

- Capacitatea de reprezentare și gândirea strategică.
- Angajamentul în muncă și dăruirea în vederea obținerii rezultatelor optime.
- Spiritul de colaborare cu ceilalți participanți la procesele specifice postului (colegi, subordonați, superiori, clienți sau furnizori).
- Afinitatea pentru asumarea sarcinilor de conducere și contribuțiile la mai buna orientare a celorlalți.
- Erorile sau deficiențele manifestate pe durata testului sau a angajării.

Aprecierile bazate pe aceste criterii vor fi în cele mai multe cazuri exprimate verbal, fără a se da calificative de vreun fel. Cu toate că modalitatea de înregistrare diferă de la o instituție la alta, dar atunci când veți primi formularul personal de evaluare le veți putea recunoaște fără nici un fel de dificultate.

* Așa numitul *curriculum vitae* (CV sau autobiografie)

Examinatorul principal ori angajatorul, va primi de regulă un formular completat însă nu numai pe baza celor cinci criterii de mai sus ci cuprinzând și alte aprecieri asupra unor aspecte specifice fiecărei situații în parte. Pentru viitorii nou-angajați, de exemplu, acestea ar putea fi:

- Utilizarea eficientă și economică a uneltelor și mijloacelor de producție.
- Eficacitatea prestației.
- Angajamentul în urmărirea realizării sarcinilor secției, departamentului sau ale întregii unități (aceasta în mod special în activitatea de vânzări).
- Propunerile de îmbunătățiri în efectuarea prestației, inovații etc.

La categoria *„capacitate de reprezentare și gândire strategică"* vor fi luate în considerație și aspecte legate de motivarea colegilor, disponibilitatea de întrajutorare, mobilizarea în vederea rezolvării problemelor personale ale colegilor sau din procesul de producție, inițiativa în colaborarea cu celelalte sectoare ale unității, spiritul de echipă, atitudinea exemplară.

A aprecia *„spiritul de colaborare"* implică aprecieri asupra atitudinii față de superiori, colegi, clienți, furnizori, dar nu se limitează doar la acestea, ci poate acoperi și aspecte ale activității sau atitudinii subiectului în cadrul organizațiilor sau asociațiilor comunitare, sportive, biserici etc., care sunt considerate a exercita influențe asupra prestației sale la locul de muncă.

Evaluarea *„afinității pentru sarcinile de conducere"* presupune referiri la capacitatea individului de a-și asuma sarcina de conducere a

sectorului său de activitate, de a deveni purtătorul de cuvânt al celorlalți, de a nu ezita să preia sarcinilor superiorilor în lipsa acestora.

În sfârșit – capitolul deficientelor va acoperi toate lipsurile constatate în prestația candidatului – obiceiul de a întârzia la începerea lucrului, prelungirea nejustificată a pauzelor, comportamentul necorespunzător cu clienții, eventual reclamațiile făcute de aceștia, rebuturi, sustrageri de materiale sau de la executarea sarcinilor de serviciu, învoirile pe motive mincinoase etc.

Calificativele personale

Evaluarea aptitudinilor stă la baza evoluției profesionale

Calificativele personale sau evaluarea aptitudinilor individuale va cuprinde aprecieri asupra tuturor cunostintelor și deprinderilor considerate a fi importante pentru cel care urmează a beneficia de rezultatul pozitiv al testării: admitere la o formă de calificare superioară, angajare pe o funcție anume sau promovare în cadrul unității în care deja lucrează. Trăsăturile particulare care nu sunt necesare vor fi lăsate deoparte, trecute cu vederea. În cazul candidaților la admitere sau la angajare evaluarea aptitudinilor este nu prezintă dificultăți deosebite – evaluarea se va baza doar pe partea din test referitoare la personalitatea sa.

Trăsăturile de personalitate sunt de obicei apreciate gradat pe o scală de patru sau sase trepte. Cea de patru trepte va arăta, de exemplu, astfel:

- 2	slab evidențiat
- 1	normal evidențiat
+1	puternic evidențiat
+2	deosebit de puternic evidențiat

în timp ce scala de șase trepte ar putea fi următoarea:

- 3	nu este cazul
- 2	manifestă în mică măsură
- 1	manifestă uneori
+1	manifestă deseori
+2	manifestă în mare măsură
+3	manifestă în mod deosebit

Care dintre aprecierile unei caracteristici de personalitate anume este cea corectă, care se manifestă mai slab, mai puternic sau deloc, depinde de criteriile de construcție pe care este fundamentat testul sau chestionarul în cauză.

În Centrele de Evaluare, de exemplu, datele ce vor sta la baza calificativelor ce vor fi acordate candidatului sunt înregistrate de către specialiștii acestora, pe câtă vreme atunci când se va prezenta la examinare în vederea angajării, datele vor fi completate de el însuși pe chestionarele testului. Din această cauză întrebările sunt amestecate în mod aleatoriu în modul cel mai haotic posibil, unele fiind atât de pregnant contradictorii cu altele încât candidatului i s-ar părea că au fost introduse în test pur și simplu din eroare. Unul dintre țelurile mărturisite ale acestei lucrări este acela de a vă acomoda cu asemenea capcane și de a vă da posibilitatea identificării sensurilor și scopurilor unor asemenea întrebări.

Rezultatele testului sunt concentrate pe un formular

Pentru formularea finală a trăsăturilor de personalitate se folosește un formular de evaluare, pe care examinatorul va bifa gradul de exprimare al fiecărei trăsături în parte. Astăzi aceste formulare nu se prea deosebesc între ele. În ele sunt notate datele privind toate aspectele în care ar putea fi interesat ordonatorul testului, centrul respectiv ori – în unele cazuri – chiar subiectul însuși – pentru a se edifica asupra valorii pe care ar putea-o avea candidatul pentru ordonator sau centru, ori pentru fundamentarea principiilor după care va evolua în carieră, viața socială sau personală.

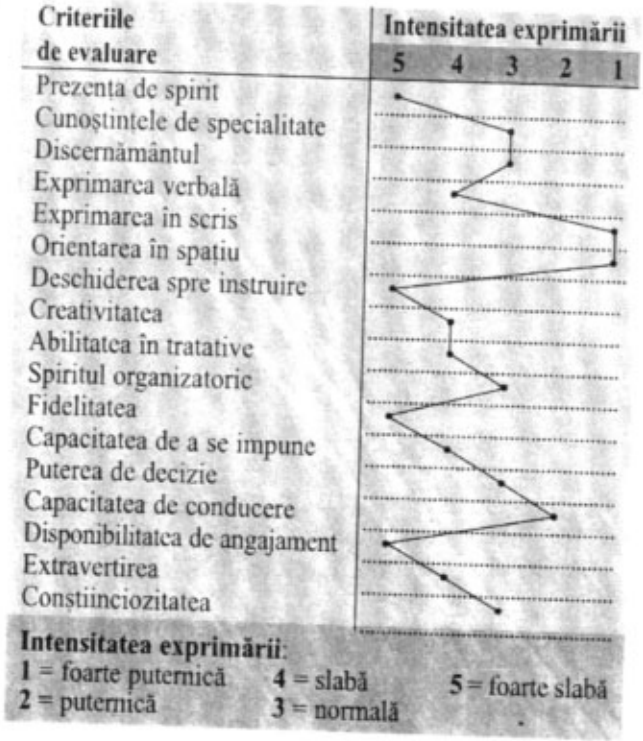
Criteriile de apreciere ar putea diferi de la un test la altul, dar urmărite vor fi numai acele date care de fapt nu sunt evidențiate în exercițiile propriu-zise ale testului, sau care prezintă cel mai mare interes pentru observator.

Evaluării personale i se adaugă o apreciere generală, completată în unele cazuri de o notă de caracterizare.

Sistemele de notare sunt la rândul diferite, în funcție de domeniul investigat. Astfel, pentru cadrele de conducere notarea se face pe o scală de la unu la opt, în timp ce pentru selectarea cadrelor din învățământ sau unitățile de producție notarea se va face de la unu la șase.

Formularul de evaluare al trăsăturilor de personalitate

Ex.



Deoarece examinatorul dorește să obțină informații cât mai complete asupra personalității subiectului, aprecierea generală poate cuprinde de asemenea și rezultatele testului de prestație, elementele de caracterizare a prestației completându-le pe cele specifice personalității.

Aprecierile verbale trebuie să corespundă celor scrise

Acolo unde aprecierile verbale nu corobo-rează notațiile scrise, evaluării generale i va fi adăugată și o caracterizare scrisă, din care trebuie să rezulte cauzele care au provocat discrepanțele dintre cele două modalități de evaluare. O

asemenea situație apare de cele mai multe ori în cazurile unor infracțiuni cum ar fi delapidările, luarea de mită, traficul de influență etc.

!

În principiu, fiecare testare a personalității și fiecare evaluare a personalității ar trebui să fie făcută în mod independent față de încadrările sau evaluările precedente. Astfel, de exemplu, unui candidat care se prezintă pentru prima oară la un astfel de test nu ar trebui să îi fie luate în considerație certificatele de pe timpul școlarizării sau uceniciei. În cazul examenelor de promovare în cadrul aceleiași unități sau structuri organizatorice, evaluarea nu ar trebui să ia în analiză și rezultatele unor teste la care subiecții au fost supuși mai de demult.

Ce se întâmplă mai departe?

În marea lor majoritate, evaluările de care ne-am ocupat până acum sunt efectuate de către șeful direct, care este abilitat și pentru a decide care este tipul de test de personalitate sau prestație, aptitudini, compatibilitate etc., care va fi utilizat în cazul noilor angajați.

La rândul său acesta va prezenta evaluarea în cele din urmă șefilor săi sau patronului, cu care eventual o va și discuta. Atunci când această prezentare are loc în fața reprezentanților unui eșalon superior de decizie, discutarea evaluării

va avea loc numai după ce ea a fost analizată de cei din urmă. Factorul ultim de decizie – patronul, directorul – va primi în faza finală un raport scris care va fi depus la arhiva compartimentului de personal.

Contestarea deciziei finale nu poate fi făcută decât în situații cu totul excepționale, mai cu seamă având în vedere faptul că mai niciodată candidaților, sau celor supuși testării, nu li se oferă accesul la aceste dosare.

Angajații au dreptul de a-și verifica rezultatele dar rareori le pot contesta

De altfel, dosarele celor care nu au fost admiși sunt casate după trecerea unui termen de arhivare care, în Germania cel puțin, este de doi ani.

Selecționarea candidaților

A venit momentul ca, împreună, să aruncăm o privire și asupra a ceea ce se petrece în culisele unei selecționări de candidați.

Să ne imaginăm că o editură oarecare – să îi spunem Steckner GmbH – are nevoie de zece persoane pentru a le instrui în tainele profesiei de agent vânzător de carte. Pentru ocuparea unuia din aceste zece locuri de calificare, editura va primi în medie, să zicem, 360 de cereri. Aceasta înseamnă că, pentru finalizarea acestei acțiuni de angajare, editura va trebui efectueze următoarele operațiuni:

Ex.

Operațiuni în derulare pentru selectarea a zece noi angajați:

- Elaborarea anunțului, inserarea acestuia în presă și transmiterea sa la birourile de îndrumare a forțelor de muncă!
- Verificarea cererilor de înscriere și introducerea datelor personale în banca de date a editurii!
- Confirmarea cererilor de înscriere!
- Conceperea testelor de aptitudine, compatibilitate și personalitate, stabilirea criteriilor etc.
- Organizarea exercițiilor și testelor în baterii.
- Transmiterea invitațiilor la testare.
- Efectuarea testării.
- Selecționarea celor care vor fi invitați la interviu și trimiterea invitațiilor.
- Elaborarea textelor scrisorilor de respingere sau de confirmare și transmiterea acestora.

Timpul necesar pentru efectuarea tuturor acestor operațiuni va fi considerat de majoritatea firmelor a fi mult prea lung: este de presupus ca majoritatea candidaților să își fi depus concomitent cereri de angajare sau de participare la programe de selecționare și la alte firme. Există deci posibilitatea ca minimum unul – dacă nu mai mulți – dintre candidații pe care editura îi va agrea să ajungă să fie angajat în altă parte până la derularea tuturor operațiunilor descrise mai sus. Aceasta ar obliga editura să accepte candidați cu o pregătire mai slabă decât a celor aleși în primă instanță.

Pentru evitarea unor astfel de situații, evaluările candidaților sunt efectuate cu ajutorul calculatorului. Pe piață se găsesc o mulțime de

Computerizarea selecționării – avantajează atât pe candidat cât și pe examinator

programe dedicate care pot fi derulate chiar și pe calculatoarele PC care nu mai lipsesc din dotarea nici unei organizații sau institutii. Datele candidaților sunt introduse și prelucrate rapid, testele pot fi efectuate de candidat direct la unul dintre aceste calculatoare, iar rezultatele sunt analizate prompt și fără părtinire.

Avantajele unui astfel de sistem sunt evidente. Candidatul nu mai are de așteptat zile sau săptămâni în șir pentru a afla rezultatul cererii sale, iar sarcinile serviciilor de personal sunt considerabil simplificate, atât în selecționarea candidaților cât și în procedeele de promovare a propriilor angajați.

Iată acum cum ar putea arăta fișa astfel întocmită de editură:

Fișa angajatului

Ex.

Steckner GmbH **Data completării:**

Nr. 141048
Numele: Mayer, Mario
Profesia de bază: agent de vânzări

Nr. candidatului:	141048
Data cererii:	2.3.99
Codul postului:	002
Ultima examinare:	6.2.99
Domiciliul:	86316 Stätzling
Adresa:	H.Ehlerstr., no.50/7
Sex:	M
Locul nașterii:	86551 Aichach
Data nașterii:	10.3.71
Angajat:	permanent
Telefon:	07128/2876
Birou Forțe de Muncă:	Augsburg
Serv. Militar:	satisfăcut
A mai fost angajat:	nu
Cod studii:	A-002
Diploma:	Liceu

Lb.Germană:	2,5
Engleză:	3,0
Matematică:	4,5
Fizică:	4,0
Chimie:	2,0
Biologie:	2,0
Franceză:	3,0
Ed. Politică:	4,0
Spaniolă:	-
Dactilo/Procesare text:	5,0
Media generală:	3,3
Calificativ:	6 puncte
Test prestație:	10 puncte
Test personalitate:	5 puncte
Interviu:	10 puncte
Total puncte:	31 puncte

Observații: propus pentru angajare
Funcția: emiteri comenzi

Programul va putea ține și evidența candidaților, de exemplu în funcție de media generală și numărul de puncte obținut la testare:

Lista celor admiși

Steckner GmbH **Data completării:**

Ex.

1	2	3	4	5	6	7	8
001	141048	Mayer, Mario	M	RS	10.3.71	3,3	31
002	146749	Walker, Erich	M	RS	03.3.76	2,1	30
003	141059	Roschkus, Bernd	M	HS	22.7.78	2,1	30
004	141030	Gül, Ozkan	M	HS	30.4.72	2,1	30
005	140455	Maurizio, Gonzales	M	RS	24.3.71	2,3	26
006	130649	Mayer, Andrea	F	RS	04.5.75	2,4	25

1 = Nr. Ord. **3**= Numele **5** = Cod **7** = Media
2 = Candidat **4** = Sex **6** = Data nasterii **8** = Puncte

După cum se vede cu ușurință din aceste două fișiere de computer, punctajul obținut la testare

are o greutate covârșitoare în decizia privind angajarea. Metoda a intrat în practica curentă: decizia patronului este puternic influențată de evaluarea făcută de examinator, care trebuie să își bazeze totuși evaluarea nu numai pe rezultatele la testul propriu-zis, ci și pe cea a notelor din diplomele sau certificatele de studii, pe vârsta, trăsăturile de personalitate, experiența sau cunoștințele în domeniu, precum și pe referințele prezentate de candidat.

Cunoștințe de bază

Antrenamentul pentru teste elimină teama și nervozitatea

Însușirea prin antrenament a anumitor cunoștințe de bază cu privire la testele de personalitate va avea drept primă consecință înlăturarea temerilor care ar putea provoca starea de nervozitate, tracul de dinaintea și din timpul executării probelor. Fiind în cunoștință de cauză, subiectul rămâne relaxat, sigur pe sine și pe ceea ce știe ca urmare a antrenamentul ce va începe din capitolul următor.

În primul rând va trebui să învățați să recunoașteți momentul în care sunteți supuși unui test de personalitate. Lucrul nu este chiar atât de simplu, cu toate că oricine va ajunge să candideze pentru ocuparea unui post de functionar de bancă, agent de vânzări sau personal de bord, va fi conștient că va trebui să treacă cu succes un examen oarecare, constând de obicei dintr-o combinație de teste, din care testul de personalitate va fi cu siguranță parte componentă. Acesta va fi totuși greu de identificat dintre celelalte probe menite să verifice modul de exprimare, compatibilitatea

cu funcția dorită, puterea de concentrare și rezistența la stres, sau alte caracteristici pe care examinatorul ar dori să le investigheze.

Rezultatul testelor spune mai multe decât o diplomă de absolvire

Calificativele obținute pe durata școlarizării sau la examenele de absolvire de cele mai multe ori nu spun mare lucru despre compatibilitate, iar exactitatea prognozei asupra evoluției candidatului nu poate fi asigurată într-o proporție mai mare de 50 la sută. Evaluarea calităților individuale, însă, obținută ca urmare a supunerii candidatului la diferite teste, poate asigura o cunoaștere a cărei precizie depășește îndeobște 80 de procente.

În Germania există o instituție specializată – DGP [die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen*] – care anual testează la comanda diferitelor firme care o solicită peste 20.000 de candidați. Testele au fost elaborate de această instituție individual pentru fiecare domeniu de specializare profesională. Unul dintre clienții cei mai importanți ai DGP este cunoscuta bancă Dresdner Bank. Chiar și simpla invitare la testare primită din partea acestei bănci reprezintă un succes personal al candidatului. Pentru a vă face o idee despre aceasta este suficient să vă spun că în 1988 din cei peste 52.000 de candidați la una dintre formele de învățământ organizate sub patronajul acestei bănci, 72 la sută au fost respinși pe baza felului în care au fost întocmite cererile de înscriere și a celor rezultate din documentele prezentate (diplome, certificate, referințe, C.V.-uri). Restul de 14.400 au fost invitați apoi să se supună unui examen constând dintr-o combinație de teste de compatibilitate, inteligență și personalitate.

* Cu aproximatie ar putea însemna Societatea Germană pentru structurile de Personal

Dintre aceștia doar 5.600 au fost invitați la interviu pentru ca în cele din urmă numai 1.361 să fie admiși la cursurile de calificare în profesia de lucrător bancar.

Un astfel de exemplu nu este edificator căci nu sunt multe situațiile în care o selecție cu atâtea exigențe să se facă pornind de la o bază atât de largă. Cei care nu reușesc din prima nu trebuie să își facă cine știe ce probleme. Mai sunt și alte întreprinderi sau instituții care să aibă alte criterii de evaluare, punând accentul pe alte coordonate. Un insucces nu este un capăt de țară și cei care au optat pentru o profesie anume, dacă sunt convinși că li se potrivește, vor trebui să insiste.

O practică controversată

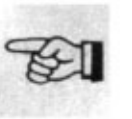
În ceea ce îi privește pe candidații respinși la o astfel de primă încercare, trebuie să precizăm că practica testelor nu se supune unor legi universal valabile, fiind mulți cei care, dacă nu o contestă în totalitate, au multe obiecțiuni de făcut asupra ei. Din punct de vedere psihologic, de exemplu, se pune întrebarea dacă prin metodele curent folosite astăzi se poate realmente da o măsură unor variabile individuale cum ar fi creativitatea, motivația, inteligența sau fidelitatea. La aceasta se adaugă în sens negativ faptul că prea multe teste sunt procesate de persoane cărora le lipsește pregătirea profesională necesară, iar testarea devine mai mult un concurs de gen „cine știe – câștigă" decât un mijloc științific de investigare. Capacitatea de predicție a unor date obținute pe această cale este egală cu zero.

Pe dumneavoastră, însă, atunci când candidați la ocuparea unui post, sau când vă confruntați cu un examen de promovare, nu trebuie să vă influențeze prea mult aceste constatări mai

degrabă teoretice. Important este un singur lucru, și anume acela că, într-un fel sau altul, nu aveți cum scăpa de testarea trăsăturilor de personalitate. Acesta este motivul pentru care apare evidentă necesitatea unei serioase pregătiri prealabile.

Sfaturi utile

Iată o serie de propuneri menite a vă ajuta să treceți mai ușor testul de personalitate:



- Încercați să stați de vorbă cu cei care, dorind să fie admiși la aceeași formă de învățământ, ori la aceeași instituție, întreprindere etc., au mai trecut prin același examen. Vă veți putea forma o idee despre lungimea și dificultatea testelor, eventual veți putea afla și unele subiecte ale acestora.
- Culegeți material informativ asupra întreprinderii, branșei profesionale și profesiei înseși. Studiați-le cu atenție: ele conțin de multe ori detalii asupra unor factori despre care s-ar putea să vorbească unele exerciții sau teste.
- Verificați din timp care sunt materialele ajutătoare (calculator de buzunar, dicționar etc.) care sunt permise și care nu. Pe de o parte nu vă va lipsi un obiect necesar, iar pe de alta veți evita situațiile neplăcute, eventual chiar și eliminarea din concurs.
- Prezentați-vă la concurs cu aproximativ o jumătate de oră înainte de ora anunțată.

- Urmați cu exactitate indicațiile examinatorilor. Dacă aveți impresia că nu înțelegeți ceva, cereți imediat lămuririle necesare.
- Rezolvați mai întâi exercițiile care nu vă dau prea multă bătaie de cap. Dacă nu cunoașteți răspunsul la una dintre întrebări, treceți imediat la cea următoare. Timpul alocat pentru fiecare probă în parte vi se va părea oricum insuficient, așa că nu este cazul să îl irosiți pentru a ezita în luarea unei decizii.
- Testele de personalitate, sau fragmentele altor teste care ar avea legătură cu personalitatea, pot fi ușor recunoscute: pentru rezolvarea lor nu veți avea nevoie să calculați sau să desenați, căci ele se referă mai totdeauna la situații sau probleme din viața de toate zilele.
- Când nu știți care din variante să o bifați la întrebările la care vi se indică mai multe posibilități de răspuns, decât să nu bifați nimic, este mai bine să optați pentru soluția care vi se pare mai aproape de realitate dintre cele rămase după eliminarea celor care evident sunt alături cu drumul. De multe ori acea opțiune se va dovedi a fi fost cea corectă.

4. Chestionarele și ce se ascunde în spatele întrebărilor

Chestionarele de sondaj

În timp ce unele firme se limitează încă la studierea referințelor și diplomelor prezentate de candidații la angajare ori promovare, altele nici nu se gândesc să renunțe la utilizarea așa numitelor chestionare de sondaj, care de cele mai multe ori sunt trimise solicitanților împreună cu o scrisoare de însoțire necompromițătoare, prin care nu își asumă nici un fel de angajament față de aceștia. Este de la sine înțeles că aceia care nu vor completa fiecare rubrică astfel încât să corespundă așteptărilor referentului de personal care le-a trimis, nu vor avea nici o șansă de a trece de această primă etapă de selecție.

Cu toate că nu există un îndrumar exhaustiv, cu puțină atenție la cele ce urmează veți putea să acumulați cunoștințele necesare pentru a vă înlesni navigarea printre capcanele pregătite de acest gen de chestionare.

Arta de a completa corect chestionarele

Pe cele două pagini care urmează vă prezint un model de chestionare. Poate că unii dintre dumneavoastră au primit deja una sau mai multe scrisori asemănătoare. Ceea ce nu știați însă sunt scopurile și modalitățile de valorificare ale unor astfel de misive. Este deja o primă formă de analiză a personalității.

Modelul unei scrisori de însoțire a chestionarului de sondaj

Medienfirma GmbH & Co., KG*
Ilusionenweg 2
72766 Reutlingen

D-lui Dr. Erich Bollmann
Glückstr. 23
22767 Hamburg

Data _____

Stimate Domnule Doctor Bollmann,

Vă mulțumim pentru încrederea acordată firmei noastre.

După cum vă este cunoscut, în calitatea noastră de concern de faimă internațională, primim în permanență solicitări din partea celor interesați printre care fără îndoială se numără și multe persoane interesante.

Pentru a ne da posibilitatea de a vă cunoaște mai bine aptitudinile și calitățile, ne permitem să vă rugăm să completați cu atenție Chestionarul anexat, și de a ni-l returna în plicul autoadresat pe care îl veți găsi de asemenea anexat.

Rămânem cu interes în așteptarea răspunsului Dvs.,

Asistent Personal,
Sonja Fromm-Adler

Anexe: Chestionar
Cardul de identificare
Formularul de înscriere

* *GmbH [Gesellschaft mit beschränkter Haftung]* = S.R.L. [Societate cu Răspundere Limitată]
KG [Kommandit Gesellschaft] = Societate în Comandită

Chestionar de sondaj

Numele .....
Prenumele ..... religia .....
Profesia ..... data nașterii.....
Starea civilă .....

Loc pentru fotografie, nu mai vechе de un an

adresa completă, ...
inclusiv codul poștal, fax, e-mail .....

Stimate Domn,
Stimată Doamnă,

acesta este un chestionar complex de sondaj. Pentru a ne da posibilitatea de a trata cererea Dvs. de în scriere în mod cât mai corespunzător și cu profesionalism, vă rugăm să aveți amabilitatea de a-l completa cu atenție și cât mai corect.
Vă mulțumim.

1. Enumerați principalele aspecte care v-au atras atenția asupra noastră.
.....
.....
2. Descrieți pe scurt un eveniment important din timpul studiilor de orice grad care v-a determinat să candidați pentru această poziție.
.....
.....
3. Ați avut vreo funcție/funcții în cadrul clasei/ grupei pe durata studiilor? Dacă DA, care au fost acestea și ce atribuții ați avut.
.....
.....
4. Care sunt evenimentele cele mai importante care au avut loc pe durata formării/specializării Dvs. profesionale? Scurtă descriere.
.....
.....

5. Cum vă petreceți timpul liber? Aveți vreun hobby? Dacă DA, care anume?

.....

.....

6. Descrieți pe scurt cum vă petreceți o zi normală de lucru.

.....

.....

7. Care a fost cel mai mare succes din viața Dvs.?

.....

.....

8. Care a fost cea mai mare nereușită din viața Dvs.?

.....

.....

9. Ce accidente ați avut?

.....

.....

10. Ce anume apreciază cu deosebire la Dvs. partenerul de viață?

.....

.....

11. Ce anume nu îi place la Dvs. partenerului de viață?

.....

.....

12. Indicați neapărat cel puțin trei persoane dispuse a da relații despre calitățile Dvs. de om și/sau profesionale [d.ex. prieteni, profesori, colegi, superiori – rudele fiind excluse].

1. ..... 3. .....

2. ..... 4. .....

13. Descrieți pe scurt ocupația Dvs. din prezent.

.....

.....

14. Vă rugăm să anexați următoarele:

- 4 fotografii tip pașaport
- Câte 2 copii ale tuturor diplomelor de școlarizare, inclusiv cele are unor cursuri de specializare profesională
- Copia carnetului de conducere auto

Data: ..... Semnătura: .....

Analiza Chestionarului de sondaj

Chestionarele de sondaj nu sunt altceva decât cele mai simple forme de teste de personalitate, care pentru evaluare obține următoarele componente:

- datele personale
- percepția de sine (numită de psihologi și capacitatea de autopercepție sau de autoapreciere)
- aprecierea de către terți
- aprecieri de către examinator (fotografiile de pașaport, caligrafia, ortografia etc.)

Rezultatele testului influențează în mod hotărâtor decizia finală a examinatorului

Combinarea rezultatelor analizei datelor furnizate de cele patru componente ale imaginii personalității celui testat, poate oferi anchetatorului deja unele date generale asupra dar fără ca eventualele erori să poată influența în mod decisiv hotărârea firmei respective. Aceasta va putea cu o oarecare aproximație, deci, să evite contactul cu cei în cauză, sau să insiste pe lângă cei agreați.

Important este însă faptul că utilizarea acestei forme de investigare nu poate da rezultate de detaliu.

În timpul seminariilor am fost adeseori întrebat cum poate fi completat „corect" un astfel de chestionar sau altele asemănătoare. Cum ar putea solicitantul să nu se teamă că prin răspunsurile date nu își pune în pericol unele șanse de viitor?

Câteva propuneri vă sunt prezentate în următoarele subcapitole.

Datele personale

La prima vedere datele personale nu par a putea oferi prea multe informații despre solicitant. Cu toate acestea există – desigur – câteva elemente critice: religia, sexul și datele sale de stare civilă. Sunt, din păcate, suficient de multe organizații, firme sau întreprinderi chiar, care au câte ceva împotriva angajării ateilor sau a celor care aparțin anumitor culte. În mod evident aceasta va fi situația când vorbi despre biserici sau instituții religioase și subsidiarele lor (biblioteci, oficii de consultanță, misiuni, grădinițe de copii, cămine, aziluri, internate etc. Întrucât respingerea unui candidat nu trebuie mai nici o dată motivată, solicitantul nu va afla decât în situații de absolută excepție care a fost motivul nereușitei sale.

Criterii fierbinți

Sexul candidatului poate de asemenea juca un rol extrem de important în decizia de respingere, mult mai important decât s-ar presupune că s-ar putea întâmpla în zilele noastre. Multe companii ezită a încredința funcții de răspundere femeilor. În Germania de exemplu, până nu demult, unei femei nu îi rămâneau prea multe de făcut atunci când postul dorit era încredințat unui bărbat, deși în fapt avea posibilitatea legală de a pretinde decontarea costurilor implicate de candidatura respectivă – transport, cazare, subzistență, costurile legate de copierea, îndosarierea sau dactilografierea actelor sau lucrărilor scrise, ca și costurile convorbirilor telefonice.

Mai concret: la 1 februarie 1989, în cazul unei femei care candidase pentru o funcție în mod evident descrisă ca potrivită numai pentru un bărbat, Tribunalul de Muncă din Germania a

decis că despăgubirile prin decontarea cheltuielilor nu fuseseră suficiente și, întrucât conform Constituției Federale egalitatea dintre sexe este garantată, a decis ca firma respectivă să își modifice în mod corespunzător descrierea din fișa postului în cauză, iar candidatei i s-a permis să participe la testările organizate pentru ocuparea lui.

Și totuși, funcția a fost atribuită unui bărbat cu o calificare inferioară. Femeia a dat în judecată firma, care a fost în cele din urmă nevoită ca, pe lângă decontarea tuturor cheltuielilor survenite în cauză, plus întregul salariu brut pe durata dezbaterilor. Decizia judecătorească a fost dată pentru a constitui un precedent de natură a impune firmelor cu politici de personal similare să evite asemenea discriminări. Dacă decontarea costurilor nu reprezintă un prea mare efort financiar, salariul pentru o funcție de răspundere este totuși o gălușcă greu de înghițit de către patron sau consiliul acționarilor.

Nici bărbații nu sunt feriți de pericole întrucâtva asemănătoare. Diferența prea mare de vârstă între soți, copii avuți dinainte de consfințirea legăturilor maritale or în afara căsniciei pot denota situații familiare instabile sau chiar da indicații cu privire la neseriozitatea candidatului respectiv*.

Devine evident că prin simpla completare a datelor personale, candidatul face de fapt o declarație deschisă și neimpusă de nimeni. Importanța lor constă în aceea că ele nu au cum să fie falsificate sau corectate în favoarea declarantului. Nimeni nu și-ar putea imagina ca

* Și în România legislația, aliniată la criteriile occidentale, interzice discriminările pe criterii de sex, vârstă etc. Practica însă, nu a ajuns să se sperie de vreun articol de lege, din păcate.

firma angajatoare să nu le verifice cu ocazia întocmirii fișelor la testarea propriu-zisă sau a actelor de angajare.

Percepția de sine

Întrebările cu numerele de la 1 la 8 investighează în mod sistematic anumite categorii de analiză psihologică. Pornindu-se de la ideea, câtuși de puțin foarte greșită, că solicitanții nu au deloc cunoștințe în materie, sau prea puține, acest gen de întrebări obține de regulă răspunsuri cât se poate de naive. Psihologul firmei va obține astfel informații prețioase pe care le va putea utiliza în vederea unei trieri ulterioare a candidaților. Pe măsură ce datele se acumulează, devine aproape inutilă intervenția unor teste de personalitate în procesul de selecționare. Firma deja a economisit o grămadă de timp de cercetare, ca să nu mai vorbim de valoarea testelor la care s-a renunțat.

Când candidatul vorbește despre sine (auto-aprecierea)

În baza răspunsurilor date la întrebarea nr. 1 „Enumerați principalele aspecte care v-au atras atenția asupra noastră" anchetatorul va putea stabili care sunt sursele de informare ale candidatului, ceea ce îi va da o serie de noțiuni destul de clare asupra mediului social al acestuia.

Aproximativ aceiași factori sunt analizați prin întrebarea următoare, nr. 2 „Descrieți pe scurt un eveniment important din timpul studiilor de orice grad care v-a determinat să candidați pentru această poziție". Si în acest caz psihologul va afla destul de multe despre coordonatele psihosociale ale individului și va obține, în orice caz,

indicii suficient de solide cu privire la motivația acestuia. Concluzia la care ajungem în ceea ce privește acest punct este că, dacă veți candida pentru o anume profesie – să spunem pentru ceva în legătură cu computerele – nu va strica să vă exprimați interesul pe care l-ați avut în permanență pentru aceste fascinante mașinării, dacă se poate în mod indirect, pe fundalul unei întâmplări povestite pe scurt. Iar dacă veți reuși să oglindiți un asemenea interes în contextul unei vârste cât mai fragede va fi cu atât mai bine. Gândiți-vă că Boris Becker încă de la vârsta de patru ani se juca pe terenul de tenis. Important este să nu exagerați, pentru că psihologii examinatori vor înregistra cu siguranță atitudinea dumneavoastră.

Răspunsurile la întrebări trebuie să se raporteze la specificul postului vizat, evitându-se exagerările.

Este limpede că întrebarea a treia sondează modul în care v-ați manifestat aptitudinile de conducător. Dacă ați fost șef de grupă în școală, liceu sau facultate va trebui neapărat să o spuneți. La fel pentru alte sarcini permanente sau semi-permanente, cum ar fi redactor al unor publicații școlare sau căpitan al uneia dintre echipele de volei, fotbal sau șah. Teoria aptitudinilor înnăscute de conducător spune că acestea se manifestă încă din copilăria cea mai fragedă, cu alte cuvinte – individul le are sau nu le are cu conducerea. Evident, pentru candidații la funcții de răspundere, la nivel managerial, afirmarea unor astfel de calități este hotărâtoare. Atenție însă: când postul solicitat nu presupune asumarea unor sarcini de leader a exprima prea mult talent nativ de conducător este contraproductiv; este foarte posibil ca întreprinderea respectivă să nu aibă nevoie de un potențial „sâmbure de scandal" cum se spune, de un

angajat dispus a se angaja acerb în lupta pentru promovarea ierarhică.

Când răspundeți la această întrebare, sau la altele care pot avea vreo legătură, indiferent cât de neînsemnată, cu postul pentru care candidați, va trebui să aveți permanent înaintea ochilor imaginea ideală a celui care îl va ocupa. Dacă poziția presupune o intensă participare la luarea de decizii, răspunsul va trebui să conțină indicații clare că aveți aptitudini înnăscute de conducător. În cazul însă în care cota de participare la efortul decizional este redusă, nu va fi nevoie neapărată să subliniați cât de bine v-ați achitat de sarcinile de șef de grupă sau de redactor al gazetei clasei, pentru că firma categoric nu va avea nevoie de un arivist sau un potențial creator de probleme.

Întrebarea a patra nu mai atinge probleme atât de delicate. Puteți descrie fără reținere orice eveniment care v-a influențat pozitiv evoluția profesională; nu are rost să vă faceți probleme cu problemele generale de motivație.

Răspunsurile la următoarea întrebare, cea cu numărul 5, în schimb, pot oferi cu siguranță informații extrem de utile examinatorului. Preocupările din afara timpului ocupat cu serviciul s-ar putea dovedi extrem de importante pentru luarea unei decizii favorabile. Exemple ar putea fi – brevetul de pilot, limbile străine, abilitate în folosirea computerului, în construcțiile mecanice, electrice sau electronice, aptitudinile de scriitor sau ocuparea unor funcții onorifice. Evitați enumerarea prea multor hobby-uri. Ar

putea să constituie o notă defavorabilă, ducând psihologul la concluzia că nu veți putea acorda atenția cuvenită problemelor de serviciu. Este bine să descrieți două preocupări care să nu implice un consum prea mare de timp liber și să poată fi considerate a avea o influență pozitivă asupra activităților profesionale.

Punctul 6 reprezintă sursa de indicații asupra atitudinii față de lume. Personalitatea individului poate fi orientată spre exterior sau spre interiorul său. Indivizii guvernați de către exterior spre interior sunt îndeobște executanți ideali, excelenți în rezolvarea sarcinilor trasate de superiori, ca și în executarea fără greșeli, în ritm susținut și cu atenție a operațiunilor de rutină. Atunci când un astfel de individ dispune și de o ingeniozitate ce depășește media, se va putea achita cu succes și de sarcini de conducere minore, cum ar fi cele de șef de grupă sau de atelier, dar nu mai mult de atât. O funcție de răspundere presupune luarea de decizii în mod independent, ceea ce îi repugnă introvertitului care va căuta prin orice mijloace să evite sau să amâne momentul de exprimare a deciziei. Lui i-ar conveni milităria gradelor inferioare, sau orice structuri în care ar avea sarcini precise, prestabilite și în care cu greu ar apare neprevăzutul. Asemenea criterii corespund de altfel funcționarilor din administrația publică, ministere, etc. adică acelora care se constituie în numeroasa masă a *„referenților de specialitate"*. Tipul de personalitate subordonată exteriorului corespunde în mare măsură celei denumite de Jung* atitudine introvertită. C.G.Jung spune

Introvertit sau Extravertit. Cărui tip de personalitate îi aparțineți?

* Carl Gustav Jung [1875-1961], psiholog și psihiatru elvețian, considerat a fi părintele psihologiei analitice.

despre introvertiți că sunt caracterizați prin capacitatea de orientare a energiilor personale spre ei înșiși; că gândirea lor, sentimentele și atitudinile lor sunt determinate de lumea interioară a individului. În dimensiunile personalității introvertiților, Eysenck* consideră că ar fi cuprinse aproape toți factorii de analiză sistemică a personalității.

După Eysenck, extravertitul este mult mai legat de lumea exterioară decât opusul său. El este atras de hobby-uri active, cum ar fi motociclismul, iachtingul, alpinismul, artele marțiale sau exercițiile de supraviețuire, în vreme ce introvertiții vor avea înclinații spre filatelie, bricolaj**, pictură sau orice formă de exprimare prin lucru manual cum ar fi traforajul, modelismul, etc. Extravertitul este deschis față de cei din jur și permanent în căutarea de noi contacte. Acest tip de personalitate este mult mai capabil de activități independente decât cea a introvertiților. Ei vor fi mai totdeauna preferați pentru a li se atribui funcții de conducere. Pentru profesiile cum ar fi transporturile internaționale, turismul sau comerțul exterior, extravertiții reprezintă tipul ideal de personalitate. Este de precizat că niciunul dintre cele două tipuri de personalitate nu se întâlnesc decât extrem de rar în stare pură. De regulă fiecare individ prezintă atât trăsături de extraversie cât și de introversie; ceea ce diferă este gradul de exprimare al fiecăreia.

* H.J. Eysenck, psiholog englez [n.1916 în Berlin], preocupat în mod special de studiul personalității prin intermediul analizei factoriale.

** Bricolaj = plăcerea de a confectiona sau a repara de unul singur diferite lucruri mărunte sau instalații casnice. [din fr. bricolage].

În concluzie, deci, la punctele 5 și 6 din chestionar vom sublinia importanța care trebuie acordată urmăririi cu atenție a creionării unui ansamblu de trăsături care să corespundă în cât mai mare măsură idealului de personalitate pentru profesiunea avută în vedere. Dacă prezentați trăsături caracteristice pentru o persoană introvertită nu veți fi printre cei selecționați pentru o slujbă în străinătate. Pe de altă parte, un extravertit va ocupa cu greu o funcție în care ar avea de suportat rutina vieții de birou. Extravertitul nu își va petrece după-amiezile în fața televizorului ci va prefera activitățile sportive, trasul la „fiare"*, sălile de bowling sau activitățile în aer liber.

Cum stați cu siguranța de sine?

În mod evident, amândouă întrebările ce urmează [7 și 8] – atacă același aspect: forma aprecierii de sine și siguranța de sine. Va trebui să relatați pe scurt care dintre evenimentele din viață pot fi considerate drept extreme ale reușitei. O mare eroare ar fi însă aceea de a reprezenta un divorț ca un eșec lamentabil, cu toate că se spune că pentru reușita unei cariere manageriale despărțirile sunt prețul succesului. Încercați să povestiți insuccese mărunte, dezamăgiri personale sau speranțe neîmplinite.

Dacă întrebările de până acum se bazau pe elemente ale teoriei clasice ale personalității, cea de a noua își are fundamentarea în teoria recurenței accidentelor, care susține că există tipuri de personalitate predispuse la accidente, oameni predestinați a cădea victime accidentelor sau a le provoca**. Oricare dintre noi are în cercul său de cunoștințe persoane urmărite de

* slang modern pentru bodybuilding.

** *Accident prone personality* [engl.] ar fi, aproximativ, „un ghinionist extrem".

ghinion sau cu renumele de piază-rea. Un asemenea individ este nedorit – el poate fi mereu bolnav, provoacă mereu rebuturi, îi încurcă pe cei din jur – și va fi respins fără ca anchetatorul să stea mult pe gânduri. Ținând seama de șansele reduse de reușită care i se pot prognoza unui ghinionist patentat nu veți înșira o sumedenie de insuccese sau necazuri, ci doar unul sau două mai lipsite de importanță. Dacă veți afirma că viața v-a fost lipsită de accidente, pe de altă parte, nu vă va crede nimenea.

Demonstrați-vă spiritul autocritic

Punctele 10 și 11 se referă la spiritul de analiză a propriei persoane, de autocritică atât în sensul pozitiv, de analiză a calităților, cât și în cel negativ, de apreciere justă a defectelor.

Anchetatorul dorește să vadă în primul rând dacă sunteți capabil a vă autocritica. Întrebările atât de elegant formulate *„Ce anume apreciază cu deosebire la Dvs. partenerul de viață?"* și *„Ce anume nu îi place la Dvs. partenerului de viață?"* nu vor altceva decât să vă facă să mărturisiți dacă părerea pe care o aveți despre propria persoană este corectă, de exagerare sau de subapreciere. Sfatul meu este să adoptați regula de aur a căii de mijloc. Să nu atribuiți partenerului de viață rolul unei persoane pierdute în admirația față de dumneavoastră, dar nici să nu vă zugrăviți a fi blestemat cu toate păcatele.

Aprecierea de către alții

Din experiență, v-aș sfătui ca, înainte de a indica la punctul 12 persoanele care pot da referințe despre dumneavoastră, să le întrebați dacă sunt dispuse să o facă. În rest – nu vă pândește în principiu nici o primejdie, căci referințele constau de obicei în aprecieri pozitive. Certificatele obținute de la locurile de muncă însă pot ascunde detalii care să nu vă fie de ajutor sau dimpotrivă.

Alte elemente de apreciere

Știți, desigur, că străinii de cele mai multe ori își fac prima părere despre dumneavoastră în funcție de aspectul exterior; exact la fel se va întâmpla și cu anchetatorul sau funcționarul de la serviciul de personal care va primi chestionarul completat. Principiul că omul frumos trebuie să fie și deștept nu a fost descoperit de Freud ci funcționează de veacuri și va mai funcționa încă multă vreme. Nu puteți să nu țineți seama de el, așa că va trebui să vă faceți câteva fotografii de dimensiunile și genul celor de tip pașaport. Formatele obișnuite sunt de 5 × 3,5 ori 6 × 4 cm, dar pentru unele profesii, cum ar fi reporter, agent de publicitate, moderator TV de exemplu, este preferat cel de 9 × 13 cm. Esențialul este ca, fără să pară un portret artistic, fotografia să vă prezinte într-o lumină cât mai atrăgătoare.

Înainte de a vă prezenta la fotograf este bine să urmați sfaturile de mai jos:

Prima impresie contează!

- Nu vă îmbrăcați gen sport. Pentru bărbați costumul, cravata și cămașa albă sunt imperative.
- Aveți grijă ca gulerul bluzei sau cămășii (nodul de la cravată dacă este cazul), ca și cel al hainei să fie bine potrivite.
- Evitați orice accesoriu sau detaliu care v-ar putea arunca umbre sau pete de întuneric pe față:
  - aranjați-vă pieptănătura astfel încât să nu vă atârne șuvițe de păr pe frunte sau obraji;
  - scoateți-vă ochelarii dacă au lentile fumurii sau de soare;
  - doamnele să evite fardarea puternică a ochilor, diferența prea mare de nuanță între creionul de contur și ruj, ca și rujurile prea violente sau prea deschise la culoare.
- Dacă purtați un costum foarte închis la culoare, cereți fotografului să vă așeze pe genunchi o coală de hârtie albă; puțina lumină pe care o va reflecta pe direcția feței va contracara efectul de umbre provocat de culoarea costumului.
- Țineți bustul și capul drepte, cu privirea direct spre obiectiv.
- Nu faceți greșeala de a economisi banii pentru un coafor sau frizer bun înainte de a merge la fotograf.

Este adevărat că anchetatorul nu va lua decizia finală doar pe baza fotografiei, dar rămâne faptul că impresia avută la prima vedere, bazată doar pe cât de bine „*v-a prins*" fotograful contează foarte mult. Trist, dar adevărat.

Sugestii

După ce ați citit cele de mai sus unii dintre dumneavoastră s-ar putea întreba cum de un chestionar care pare atât de nevinovat birocratic să poată revela atât de multe aspecte cu privire la trăsăturile de personalitate ale celui care îl completează. Iar dacă toate astea sunt adevărate, atunci vor mai putea fi trecute probele cu atât mai subtile din cadrul testului propriu-zis fără a da greș?

Și pe bună dreptate. Nu putem trece cu vederea faptul că în cei peste optzeci de ani, cât am putea spune că măsoară istoria utilizării testelor psihologice, au fost elaborate o serie de teste cât se poate de rafinate și, ca atare, de greu de interpretat de către subiecții lor.

Nu este un motiv de descurajare

Dar nu vă lăsați pradă erorii de a fi tras o concluzie prematură. Spre deosebire de mulțimea potențialilor candidați la teste care nu știu – cum se spune – nici măcar cu ce se mănâncă acestea, cu privire la teste dumneavoastră ați acumulat până acum o serie de informații care deja v-ar permite într-o măsură oarecare identificarea acestora și chiar trecerea fără probleme de unele praguri de investigare.

Mai bine este să vă bazați pe sfaturile și sugestiile mele. Cel care elaborează un test sau face aprecieri pe baza datelor obținute este conștient de faptul că subiecții testelor vor avea o reacție de apărare. Ori ceea ce faceți dumneavoastră prin însușirea unor cunoștințe fundamentale cu privire la testele și chestionarele de personalitate, nu este altceva decât obținerea datelor necesare pentru o defensivă logică și conștientă.

Doar atât, pentru că nu intenționez să vă supun unui curs exhaustiv asupra teoriei testelor, pentru așa ceva aș avea nevoie de cel puțin patru semestre, ci numai de a vă pune la dispoziția toate informațiile care, în opinia mea, v-ar putea fi de trebuință pentru trecerea cu succes a unor teste de personalitate.

5. Testul de Personalitate

Introducere în investigarea trăsăturilor de personalitate

Investigarea trăsăturilor de personalitate nu este decât una dintre nenumăratele direcții de cercetare psihologică. Alte direcții sunt, de exemplu, teoria cunoașterii, psihologia pedagogică, cercetarea comparativă a atitudinilor, psihologia fiziologică, psihologia socială și psihanaliza.

Toate aceste domenii însă, nu au cum să nu atingă într-o formă oarecare și tema personalității. Psihologia personalității și-a propus ca temă cunoașterea și studierea factorilor sau trăsăturilor care, laolaltă, se constituie în ceea ce numim personalitatea individului.

Ceea ce știm astăzi despre personalitate provine din trei faze ale cercetării psihologice:

Auto-observarea și introspecția: baze ale cercetării personalității

- **Faza literar-filozofică.** În această etapă preocuparea principală era focalizată mai mult pe auto-observare și introspecție, fiind considerată drept perioada prestiințifică a cercetării personalității. Căutarea cunoașterii de sine a preocupat omenirea încă de la începuturile istoriei culturii.

Personalitatea aberantă

- **Etapa observării sistematice și a elaborării teoriilor,** poate fi denumită stadiul primitiv, clinic al dezvoltării cercetării psihicului uman. În primul rând medicii au fost cei care au încercat să elaboreze teorii complexe asupra personalității, raportate mai cu seamă la personalitatea de tip aberant, deviant.

Cei mai cunoscuți exponenți ai acestei faze sunt Freud – fondatorul psihanalizei, Kretschmer – fondatorul tipologiei personalității, Jung, Adler* și alții.

Această a doua fază, care își află începuturile în ultima jumătate a secolului al nouăsprezecelea, s-a prelungit până spre începutul celui de-al douăzecilea veac.

➢ **Faza acumulărilor cantitative și experimentale**

Abia această cea de a treia fază a cercetării personalității ne aduce mai aproape de stadiul actual al cunoașterii domeniului. Ea a început scurt după terminarea primului război mondial, dar roadele ei nu au început a se arăta decât în ultimele decenii.

Opiniile despre trăsăturile caracteristice ale personalității și personalitatea în sine s-au confruntat pe terenul unor experimente puse la punct cu elaborată minuțiozitate. Evaluarea pe baza unei analize factoriale a unor probe stabilite și trecute de subiecți aleși la întâmplare a devenit în cele din urmă un standard pentru testele psihologice. Astfel, de exemplu, testul MMPI – Testul Multifazic Minnesota de Inventar al Personalității, descris pe scurt în primul capitol – a fost unul dintre primele chestionare care au permis concretizarea unor concluzii pe baze statistice. Mai exact – criteriile de personalitate, care fuseseră conturate până atunci în linii generale, au fost ordonate și definite pe baza unor criterii statistice complicate.

* Alfred Adler [1870 – 1937], psihiatru și neurolog austriac, primul care s-a ocupat de psihologia individului.

Deoarece testul original MMPI este protejat prin lege și nu poate fi pus la dispoziția marelui public, vă voi prezenta un test conceput în baza unor principii asemănătoare, și din care veți putea trage o sumedenie de învățăminte folositoare. Pe lângă posibilitatea însușirii unei obișnuințe cu situația de test și testul propriu-zis până a deveni o rutină nestresantă, veți putea înțelege felul în care unele întrebări ori afirmații investighează un factor anume de personalitate. Alcătuindu-vă propria dumneavoastră strategie, veți începe să dați altfel de răspunsuri decât cele pe care le-ați fi dat până înainte de momentul acumulării acestor cunoștințe. O astfel de manipulare a testului de personalitate, după cât cunosc eu starea actuală a capacităților de evaluare, nu are cum să fie recunoscută. În cel mai rău caz va putea provoca anumite contradicții în cadrul rezultatelor pe care le veți obține. Mai mult decât atât: veți învăța să scăpați de unele capcane prin identificarea unor întrebări care, contrazicându-se una cu cealaltă, au menirea de a descoperi adevărul cum ar fi, de exemplu, „*Suferiți des de migrene?*“ și „*Nu aveți nici o dată dureri acute de cap?*“.

În modelul ce urmează, și pe care vă rog să îl completați în detaliu, nu am introdus totuși astfel de „*capcane pentru mincinoși*“, așa că în acest caz nu aveți nevoie să mai urmăriți și acest criteriu, ci doar să țineți minte indicațiile de până acum.

Testul de personalitate – indicații finale

Lângă fiecare întrebare sunt indicate șase posibilități de răspuns, pentru intensități într-o creștere gradată, marcate astfel:

1 = cătuși de puțin
2 = într-o oarecare măsură
3 = mai mult da decât nu
4 = probabil că da
5 = cred că da
6 = sigur că da

Mai întâi citiți întrebarea cu atenție și numai apoi bifați una dintre cele șase variante de răspunsuri posibile.

Nu este permisă inventarea unor alte trepte de valoare prin bifarea între cifre.

Nu aveți o limită de timp pentru completarea chestionarului.

După chestionar veți găsi o serie de lămuriri cu privire la punctajul obținut, câteva indicații generale, precum și un model al fișei de profil al personalității.

Puteți începe acum.

1. Vă faceți adesea reproșuri cu privire la comportamentul pe care-l aveți?	**1...2...3...4...5...6**
2. Credeți că se cheltuie prea mulți bani pentru asistența socială?	**1...2...3...4...5...6**
3. Credeți că prin întrebări cu caracter general se poate da o evaluare potrivită?	**1...2...3...4...5...6**
4. Vă preocupați adesea de insuccesele avute?	**1...2...3...4...5...6**
5. Vă simțiți uneori neobosit și incomparabil?	**1...2...3...4...5...6**
6. Vă simțiți în stare să vă supuneți unei discipline stricte?	**1...2...3...4...5...6**
7. Vă puteți exprima sentimentele față de alții?	**1...2...3...4...5...6**
8. Vă este uneori teamă de propria dumneavoastră agresivitate?	**1...2...3...4...5...6**
9. Vă implicați adesea în dispute privind dreptatea?	**1...2...3...4...5...6**
10. Pentru Dvs. sunt puțini cei care vă sunt realmente dragi?	**1...2...3...4...5...6**
11. Aveți trac atunci când trebuie să susțineți în fața altora o conferință, un raport etc.?	**1...2...3...4...5...6**
12. Vă vine greu să vă recunoașteți vinovăția?	**1...2...3...4...5...6**
13. Protestați atunci când la casieria magazinului pentru un produs vi se cer mai mulți bani decât știați Dvs. că costă?	**1...2...3...4...5...6**

14. Puteți vorbi deschis cu alții despre viața Dvs. intimă? 1...2...3...4...5...6
15. Aveți uneori impresia că lumea vă privește pe furiș pentru ca apoi să vă vorbească pe la spate? 1...2...3...4...5...6
16. Vi se pare corect ca oamenii să se zbată pentru a face carieră? 1...2...3...4...5...6
17. Sunteți o persoană geloasă? 1...2...3...4...5...6
18. Aveți ticuri deosebite, cum ar fi rosul unghiilor, al capetelor de creion etc.? 1...2...3...4...5...6
19. Aveți deseori dureri de cap, migrene? 1...2...3...4...5...6
20. Vă intimidează mulțimile de oameni? 1...2...3...4...5...6
21. Cedați uneori doar pentru a evita situațiile conflictuale? 1...2...3...4...5...6
22. La petreceri stați de vorbă cu multă lume? 1...2...3...4...5...6
23. Vi se întâmplă adesea să fiți implicat/ă în mici accidente? 1...2...3...4...5...6
24. Vă simțiți mai degrabă ușor iritat și șovăitor atunci când aveți de luat vreo hotărâre decisivă? 1...2...3...4...5...6
25. Căutați adesea o schimbare în afara legăturii stabile cu partenerul de viață? 1...2...3...4...5...6
26. Cunoașteți multe persoane care vă sunt dușmani și vor să vă facă rău? 1...2...3...4...5...6
27. Puteți stimula o petrecere lipsită de antren? 1...2...3...4...5...6

28. Sunteți de părere că asigurările de boală vă costă prea mult? 1...2...3...4...5...6
29. Ascultați cu plăcere sfaturile altora? 1...2...3...4...5...6
30. Vă simțiți mai bine într-o funcție liniștită decât într-una care ar solicita decizii permanente? 1...2...3...4...5...6
31. Vă preocupă adesea propria sexualitate? 1...2...3...4...5...6
32. Credeți că aveți suficientă încredere în sine pentru a suporta uneori o înfrângere? 1...2...3...4...5...6
33. Vă descoperiți adesea cuprins/ă de mereu aceleași temeri? 1...2...3...4...5...6
34. Respectați cu strictețe anumite reguli de comportament? 1...2...3...4...5...6
35. Faceți sport? 1...2...3...4...5...6
36. Se întâmplă uneori ca alții să vă considere a fi imprevizibil/ă? 1...2...3...4...5...6
37. Sunteți o persoană impulsivă? 1...2...3...4...5...6
38. Vă implicați cu plăcere în discuții? 1...2...3...4...5...6
39. Vă simțiți adesea abandonat de cei din jur? 1...2...3...4...5...6
40. Credeți că partenerul de viață vă înșeală? 1...2...3...4...5...6
41. Vă supără zgomotele? 1...2...3...4...5...6
42. Suferiți adesea de indigestie? 1...2...3...4...5...6
43. Sunteți mai degrabă neglijent/ă? 1...2...3...4...5...6
44. Vi se întâmplă uneori să îi bruscați pe alții? 1...2...3...4...5...6
45. Vă preocupă adesea gândul că s-ar putea să muriți pe neașteptate? 1...2...3...4...5...6

46. Aveți înclinația de a aduna lucruri despre care credeți că v-ar putea fi de folos cândva? 1...2...3...4...5...6
47. Vă interesează politica? 1...2...3...4...5...6
48. Sunteți câteodată teribil de gelos/geloasă? 1...2...3...4...5...6
49. Sunteți de obicei bine dispus/ă? 1...2...3...4...5...6
50. Credeți că viața dumneavoastră are vreun sens? 1...2...3...4...5...6
51. Acceptați critici cu privire la personalitatea dumneavoastră? 1...2...3...4...5...6
52. Vă preocupă binele public? 1...2...3...4...5...6
53. Vă găsiți ușor ceva de făcut atunci când sunteți singur/ă? 1...2...3...4...5...6
54. Vă preocupă adesea unul și același gând? 1...2...3...4...5...6
55. Vă lăsați ușor enervat/ă de fapte mărunte? 1...2...3...4...5...6
56. Preferați să savurați felurile de mâncare în loc de a termina cât mai repede masa? 1...2...3...4...5...6
57. Vă spuneți deschis părerile? 1...2...3...4...5...6
58. Criticați uneori atitudinea colegilor? 1...2...3...4...5...6
59. Credeți că sunteți considerat/ă de cei din jur drept o persoană încrezută? 1...2...3...4...5...6
60. Credeți că sunteți mai degrabă nepoliticos/ nepoliticoasă când vorbiți la telefon? 1...2...3...4...5...6
61. Muzica sentimentală vă face să vă simțiți mai bine? 1...2...3...4...5...6
62. Vi se pare că lumina roșie este potrivită activităților erotice? 1...2...3...4...5...6

63. Acceptați dorințele partenerului de viață mai degrabă decât propriile preferințe? 1...2...3...4...5...6
64. Vă amuză să obțineți ce vreți de la alții făcând pe sentimentalul/sentimentala? 1...2...3...4...5...6
65. Ați putea ucide la nevoie pentru a vă apăra? 1...2...3...4...5...6
66. Priviți cu admirație la cei frumoși? 1...2...3...4...5...6
67. Acordați importanță faptului de a fi întotdeauna corect îmbrăcat/ă? 1...2...3...4...5...6
68. Sunteți fan activ al vreunei echipe sportive? 1...2...3...4...5...6
69. Vi se întâmplă să vă faceți probleme că nu v-ați putea plăti datoriile? 1...2...3...4...5...6
70. Ieșiți cu plăcere din casă? 1...2...3...4...5...6
71. Vă plac copii? 1...2...3...4...5...6
72. Știrile proaste vă neliniștesc pentru multă vreme? 1...2...3...4...5...6
73. V-ar place să fiți măcar odată șef? 1...2...3...4...5...6
74. Oamenii de succes exercită o anume atracție asupra dumneavoastră? 1...2...3...4...5...6
75. Aveți un somn sănătos? 1...2...3...4...5...6
76. Nu puteți suporta pe cei indolenți sau enervanți? 1...2...3...4...5...6
77. Treceți sub tăcere agresiunile suferite în loc de a le denunța? 1...2...3...4...5...6
78. V-ați înrola ca voluntar dacă patria v-ar fi atacată? 1...2...3...4...5...6
79. Există în viața dumneavoastră sexuală lucruri neplăcute pe care nu le-ați dori știute? 1...2...3...4...5...6

80. Întâmpinați mai degrabă cu bună dispoziție fiecare zi din viață? **1...2...3...4...5...6**

81. Credeți că sinceritatea poate contribui la o atmosferă de viață mai bună? **1...2...3...4...5...6**

82. Vă supără aglomerația? **1...2...3...4...5...6**

83. Fumați? **1...2...3...4...5...6**

84. Credeți uneori că i-ați putea conduce mai bine pe cei din jur decât o fac alții? **1...2...3...4...5...6**

85. Vă simțiți în voie atunci când sunteți acasă? **1...2...3...4...5...6**

86. V-ar plăcea să fiți considerat/ă de ceilalți mai degrabă ca o persoană satisfăcută de sine și cu încredere în forțele proprii? **1...2...3...4...5...6**

87. Vă face plăcere compania altora când ieșiți din casă? **1...2...3...4...5...6**

88. Vă apucă din când în când pofta de a strânge/colecționa unele lucruri, cum ar fi rețete culinare, timbre, articole din presă privind o anume temă etc.? **1...2...3...4...5...6**

89. Când ascultați un discurs/o conferință aveți cumva impresia că vi se adresează direct? **1...2...3...4...5...6**

90. V-ați cumpăra un automobil în rate? **1...2...3...4...5...6**

Evaluare

Nervozitatea

Adunați valorile punctelor bifate la următoarele întrebări și faceți totalul:

18 = ... puncte
19 = ... puncte
23 = ... puncte
41 = ... puncte
42 = ... puncte
55 = ... puncte
61 = ... puncte
67 = ... puncte
74 = ... puncte
83 = ... puncte

N = ... total puncte pe scala* N

Agresivitatea

Adunați valorile punctelor bifate la următoarele întrebări și faceți totalul:

8 = ... puncte
9 = ... puncte
24 = ... puncte
37 = ... puncte
44 = ... puncte
48 = ... puncte
65 = ... puncte
68 = ... puncte
78 = ... puncte
89 = ... puncte

A = ... total puncte pe scala A

Depresivitatea

Adunați valorile punctelor bifate la următoarele întrebări și faceți totalul:

4 = ... puncte
12 = ... puncte
21 = ... puncte
26 = ... puncte
33 = ... puncte
34 = ... puncte
45 = ... puncte
53 = ... puncte
54 = ... puncte
72 = ... puncte

D = ... total puncte pe scala D

Iritabilitatea

Adunați valorile punctelor bifate la următoarele întrebări și faceți totalul:

5 = ... puncte
11 = ... puncte
17 = ... puncte
20 = ... puncte
24 = ... puncte
36 = ... puncte
37 = ... puncte
55 = ... puncte
77 = ... puncte
89 = ... puncte

I = ... total puncte pe scala I

* În cuprinsul lucrării vor apare diverse astfel de scale indentificabile după inițialele lor. Specialiștii au încercat uneori să elaboreze un sistem unic de identificare, fără a se ajunge la un consens.

Sociabilitatea

Adunați valorile punctelor bifate la următoarele întrebări și faceți totalul:

10 = ... puncte
22 = ... puncte
25 = ... puncte
27 = ... puncte
38 = ... puncte
47 = ... puncte
51 = ... puncte
56 = ... puncte
71 = ... puncte
87 = ... puncte

S = ... total puncte pe scala S

Stăpânirea de sine

Adunați valorile punctelor bifate la următoarele întrebări și faceți totalul:

21 = ... puncte
29 = ... puncte
32 = ... puncte
43 = ... puncte
49 = ... puncte
57 = ... puncte
61 = ... puncte
76 = ... puncte
80 = ... puncte
86 = ... puncte

Ss = ... total puncte pe scala Ss

Extroversia / Introversia

Adunați valorile punctelor bifate la următoarele întrebări și faceți totalul:

9 = ... puncte
20 = ... puncte
21 = ... puncte
46 = ... puncte
53 = ... puncte
54 = ... puncte
71 = ... puncte
77 = ... puncte
79 = ... puncte
85 = ... puncte

E/I = ... total puncte pe scala E/I

Masculinitatea / Feminitatea

Adunați valorile punctelor bifate la următoarele întrebări și faceți totalul:

7 = ... puncte
14 = ... puncte
17 = ... puncte
19 = ... puncte
21 = ... puncte
26 = ... puncte
31 = ... puncte
66 = ... puncte
74 = ... puncte
81 = ... puncte

M/F = ... total puncte pe scala M / F

Analiza rezultatelor

Scala N = Nervozitatea

10 – 24 puncte

A avea nervii tari nu înseamnă a fi indiferent

O personalitate echilibrată și calmă. Numai puțini oameni sunt capabili să își păstreze stăpânirea de sine în situații limită cum puteți dumneavoastră. Cu toate acestea, această liniște interioară poate fi cu ușurință interpretată în mod eronat drept dezinteres sau lipsă de curaj. Va trebui să arătați partenerului de viață și colegilor că nu acesta este adevărul. Nu suferiți câtuși de puțin de tulburări psihosomatice* și în general sunteți o persoană agreabilă.

25 – 39 puncte

Întâmpinați ziua cu mai mult calm

Dispoziția dumneavoastră este în general destul de schimbătoare. Aveți unele faze pline de liniște și armonie, pentru ca alteori să fiți de o nervozitate excesivă și să acuzați un puternic stres. Ar trebui să vă învățați să profitați din plin de momentele de relaxare, dând uitării grijile curente. Nu ar fi exclus ca și medicul dumneavoastră să vă fi făcut deja o recomandare asemănătoare. Așa stând lucrurile, ar fi vremea să puneți în practică aceste recomandări.

Începeți chiar de acum ca, încă înainte ca vâltoarea problemelor zilnice să vă copleșească, pentru a evita apariția unor serioase tulburări psihosomatice. Cu atât mai mult cu cât, în funcție de vârsta pe care o aveți, acestea probabil că deja au început a se manifesta într-o anume măsură.

* *Psihosomatic* = originat sau provocat de către psihic.

40 – 60 puncte

Gândiți-vă la sănătatea dumneavoastră

Personalitatea dumneavoastră stă sub semnul nervozității. Aceasta înseamnă, în primul rând, că primele tulburări psihosomatice, deja au început să se manifeste, în unele cazuri chiar maladiv. A vă continua stilul de viață v-ar putea duce în pragul unui colaps fizic. Mai mult control și mai multă reținere v-ar face mult bine. Ar trebui să priviți aceste constatări cu maximum de seriozitate.

Scala A = Agresivitatea

10 – 24 puncte

Nu vă ieșiți ușor din fire

Sunteți o ființă pașnică, fără a înțelege că vă mulțumiți cu orice vi se întâmplă în viață. Important este că nu vedeți în întrebuințarea forței sau violenței calea cea mai bună pentru realizarea scopurilor propuse, ceea ce vă atrage multă simpatie. În situațiile limită puteți ceda fără a vă pierde cu firea. Autocontrolul și lipsa manifestărilor violente sunt lucruri pe care cei din jur le prețuiesc în mod deosebit la dumneavoastră.

25 – 39 puncte

Răspundeți agresiunii cu violență

Agresivitatea dumneavoastră și disponibilitatea spre acte de violență au valori medii. Puteți reacționa cu extremă violență dacă v-ar ameninta cineva. Dacă sunteți lăsat/ă în pace, totul este în ordine și nu veți fi dumneavoastră cauza vreunui conflict. Se poate spune că aveți o atitudine sănătoasă față de agresiune.

40 – 60 puncte

Tehnicile de autoapărare – mijloace de reducere a propriei agresivități

În mod cât se poate de sigur trăiți cu impresia că aveți de purtat o grea cruce în viață. Nu poate fi trecut cu vederea faptul că aveți partea dumneavoastră de vină pentru agresivitatea cu care vă

întâmpină cei din jur. Este evident că vina pentru acțiunile dumneavoastră negândite sau reacțiile violente nu poate fi atribuită întotdeauna acestora, cel puțin în fazele incipiente ale conflictelor în care sunteți implicat/ă mai mereu. Încercați să vă controlați predilecția spre rezolvarea prin agresiune a situațiilor prin mai multă înțelegere față de ceilalți. Poate că nu ar fi o idee rea să vă înscrieți la un curs de autoapărare. Tehnicile de control al propriilor reacții care stau la baza marii majorități a unor astfel de cursuri v-ar putea diminua tendințele spre agresivitate.

Scala D = Depresivitatea

10 – 24 puncte

Depresivitatea poate fi străină unora

Vi se întâmplă extrem de rar să vă simțiți deprimat/ă. Dimpotrivă – aveți aproape în permanență o stare de mulțumire și siguranță de sine. Încercați adeseori să vedeți partea bună, plăcută sau folositoare a situațiilor de viață. Obișnuiți să râdeți din inimă, iar față de cei din jur aveți mereu o vorbă bună. Să nu renunțați la această atitudine, căci ei îi datorați succesele de până acum și cele viitoare.

25 – 34 puncte

Recurența depresiilor vă supără? Atenție la consumul de alcool

Nu s-ar putea spune despre dumneavoastră că suferiți în mod cronic de stări depresive, ci doar că din când în când vă simțiți la pământ. Astfel de stări trec însă repede și deveniți din nou persoana cu care cei din jur s-au obișnuit. Încercați să evitați pe cât posibil consumul de băuturi alcoolice, căci v-ar putea amplifica tendința intimă pe care o aveți spre dezamăgirea de sine, cu pericolul de a o face să devină perenă.

35 – 60 puncte

Trebuie să faceți ceva împotriva stărilor depresive!

Nu trebuie neapărat să fiți într-o permanentă proastă dispoziție și să nu aveți chef de nimic, dar asemenea stări par a vă urmări cu predilecție și fără nici un motiv anume. Încercați să nu căutați cauza pe la cei din jur, ci priviți în primul rând spre dumneavoastră înșivă. S-ar putea să suferiți de un complex de inferioritate mai mult sau mai puțin evident exprimat. Nu are nici un sens să vă plângeți de soartă fără să faceți nimic. Esențial ar fi să căutați să identificați de urgență nu numai modalitățile de eradicare a surselor problemelor care vă frământă, ci și felurile în care ați putea face ca viața să vi se așeze pe alte coordonate.

Scala I = Iritabilitatea

10 – 23 puncte

Prea multă indiferență dăunează

Vă puteți considera că nu sunteți prea ușor de scos din apele dumneavoastră. În ochii tuturor treceți drept o personalitate liniștită, echilibrată, chiar o fire retrasă și indiferentă la valurile vieții. Ar fi bine să remediați de urgență situația, începând prin a vă implica în mod pozitiv în orice fel de activitate mai solicitantă. Veți constata cât de incitant poate deveni succesul în viață, cu condiția ca să descoperiți modalitățile de a vi-l asigura.

24 – 40 puncte

Merită oare să vă implicați?

Vă manifestați interesul doar când considerați că este cazul, și lăsați lucrurile să se desfășoare în voia lor dacă vi se pare că participarea dumneavoastră nu v-ar aduce nici un folos. Sigur, aceasta ar putea fi atitudinea cea mai sănătoasă

cu putință, dar nu ar strica din când în când să ieșiți din anonimat. Cred că v-ar prinde bine o astfel de schimbare. V-ar putea aduce mai multă lumină în viață.

41 – 60 puncte

Nu vă mai lăsați pradă nervilor!

Parcă ați căuta-o cu lumânarea. Vă lăsați prea ușor provocați sau enervați de către cei din jur, o știți prea bine și vă face chiar plăcere. Încercați să vă dominați reacțiile, să nu mai acordați atâta importanță înțepăturilor. Chiar dacă noua stare vi s-ar putea părea ușor frustrantă, senzația nu va fi de durată. Viitorul v-ar rezerva surprize plăcute și aveți calitățile necesare pentru a reuși. Totul este să manifestați voința necesară.

Scala S = Sociabilitatea

10 – 23 puncte

Refaceți contactele!

Pare foarte probabil că ați avea motivele dumneavoastră de a manifesta reținere față de cei din jur. Cu toate acestea ar trebui să ieșiți din ungherul în care v-ați obișnuit a vă izola. Încercați să dați uitării insuccesele și dezamăgirile din trecut și reveniți printre ceilalți. Începeți prin a fi mai deschis față de persoana care vă este mai dragă și veți constata cum cercul celor apropiați se va lărgi din ce în ce mai mult.

24 – 39 puncte

Compania altora vă face plăcere

Ați înțeles care vă este situația: chiar dacă din când în când vi se pare că sunteți ținta unor glume nesărate, ceea ce vă provoacă o stare interioară de neplăcere, considerați că este mai bine să luați parte la veselia generală. Asta îi dezamăgește pe glumeți și le piere cheful de a-și

repeta impertinențele. Rămâneți așa cum sunteți! Luați lucrurile așa cum sunt, nu veți avea nimica de pierdut!

40 – 60 puncte

Folosiți-vă talentele sociale în carieră

De cele mai multe ori sunteți sufletul petrecerilor, molipsindu-i pe cei din jur cu buna dumneavoastră dispoziție. Vă simțiți bine în societate și aglomerația nu vă inspiră teamă, ci – dimpotrivă – vă alimentează apetitul sănătos de viață. Această calitate nu este prea des întâlnită. V-ați gândit vreodată să vă apropiați de o carieră artistică, eventual ca moderator sau prezentator de spectacole? Talent pentru așa ceva nu cred că vă lipsește.

Scala Ss = Stăpânirea de sine (autocontrolul, calmul, sângele rece)

10 – 24 puncte

Nu vă lăsați prea ușor influențați

Aparțineți fără îndoială acelei categorii de oameni temporizatori, care sunt pe deplin capabili ca, după o nereușită, să reia eforturile de realizare a unui obiectiv prestabilit. Atâta vreme cât așa ceva stă în firea lucrurilor nu trebuie să vă faceți probleme. Aveți grijă, cu toate acestea, ca nu cumva să lăsați evenimentele să vă copleșească. Străduiți-vă în permanență să vă focalizați atenția asupra esențialului și nu acordați importanță chiar tuturor amănuntelor.

25 – 34 puncte

Urmați-vă drumul (drept) spre țintă

Este nevoie de o porție sănătoasă de încredere în sine pentru a vă bucura pe deplin de viață. Încredere aveți, asta nu vă lipsește, dar partea cu bucuria nu vă reușește întotdeauna atât de des pe

cât ați dori-o. Cu siguranță că vă roade faptul că nu știți care ar fi cea mai bună cale de urmat. Un sfat pot să vă dau: când v-ați fixat un obiectiv încercați să nu abandonați, nu renunțați înainte de a ajunge la țintă.

35 – 60 puncte

A avea succes în viață

Totul vă merge din plin. Desigur că mulți vă invidiază pentru felul în care știți să vă trăiți viața, pentru că vă bucurați de un succes după altul, dar dumneavoastră știți prea bine că lucrurile nu stau chiar așa. Pentru fiecare reușită a fost nevoie de muncă asiduă, dar datorită încrederii în propriile forțe și cu o doză sănătoasă de umor până acum decepțiile v-au cam ocolit.

Scala E / I = Extraversia / Introversia

10 – 24 puncte

Extraversia în plină desfășurare

Faceți parte din categoria celor extravertiți. Cunoscuții spun despre dumneavoastră că aveți o fire deschisă și că sunteți foarte comunicativ/ă. Din punct de vedere profesional sunteți persoana cea mai indicată pentru a primi funcții de răspundere. Oricum, ar trebui să aveți grijă ca nu cumva cariera, prestigiul și profesia să înceapă să dăuneze familiei și cercului dumneavoastră de apropiați.

25 – 39 puncte

Un „amestec" avantajos

Ei da, personalitatea dumneavoastră se bazează pe proporția aproape ideală dintre cele două tipuri analizate. Pe de o parte vă simțiți deschis/ă față de ceilalți, iar pe de alta nu aveți de gând să vă lăsați familia uitată pe planul al

doilea. Examinatorului i-ar fi greu să decidă dacă vă reușește sau nu această veșnică goană după un echilibru perfect, dar se pare că până acum totul este în regulă.

40 – 60 puncte

Grijă exagerată față de familie

Dacă vi s-ar cere să vă descrieți cu ajutorul a câteva atribute, mai mult ca sigur că ați utiliza cuvintele „liniștit", „demn de încredere" și „iubitor de copii". Nici nu încape îndoială că toate vi se potrivesc. Nu puneți cine știe ce preț pe evoluția carierei profesionale și dovediți mult mai mult interes pentru lucrurile mărunte care fac parte din viața de zi de zi. Pe lângă toate acestea, fericirea familiei dumneavoastră vă este mai aproape de suflet decât succesul profesional. În această privință ceea ce v-ar conveni de minune ar fi un post în conducerea unei sucursale marginale și nu de mare importanță a unui vast concern.

Scala M / F = Masculinitatea / Feminitatea

10 – 20 puncte

Tipic bărbătesc!

Aveți un fel de a vă autoaprecia tipic bărbătesc. Aceasta poate deriva din admirația pe care o aveți pentru orice denotă masculinitate. Această tendință vă este favorabilă, deoarece candidații sau candidatele cu caracteristici pregnant masculine sunt preferați/preferate pentru ocuparea funcțiilor de conducere. Ar fi de precizat că femeilor le rămâne să se și dovedească prin felul în care se vor achita de sarcinile de zi cu zi demne de încrederea acordată, în timp ce la bărbați se presupune că asemenea calități sunt înnăscute.

21 – 35 puncte

Nici una – nici alta

În societatea noastră gama de manifestare a comportamentelor specifice unui sex sau celuilalt este realmente largă. Dumneavoastră vă aflați undeva, în acest spațiu destul de imprecis delimitat. Cu cât punctajul obținut din răspunsurile la întrebările din chestionar este mai ridicat (28 – 35), cu atât mai aproape sunteți de un comportament tipic feminin, în timp ce punctele de la 21 la 27 indică o atitudine de viață mai aproape de criteriile de masculinitate.

36 – 60 puncte

Tipic feminin!

Atitudinea față de viață și comportamentul sunt marcate în mai mare măsură de trăsăturile feminine decât de cele masculine. Poate că în copilărie ați avut de suportat autoritatea unei mame extrem de dominante, sau pur și simplu vă simțiți mai bine în compania caldă a familiei decât în lumea brutală a bărbaților. Chiar și un cămin ordonat poate fi o sarcină destul de greu de dus la bun sfârșit. Fericirea și împlinirea în viață nu sunt condiționate neapărat de putere și faimă.

Profile de personalitate
Exemple

Examinatorul compară rezultatul testului cu profilul șablon

Fără îndoială că din evaluările testului de personalitate așa cum au fost ele prezentate mai sus ați tras deja unele învățăminte. În esență aceste constatări corespund celor care ar putea fi obținute prin intermediul altor teste, mult mai cuprinzătoare, mai costisitoare și mult mai

confidențiale, ale căror scale oscilează între 8 și 19 puncte plus sau minus față de valorile independente ale trăsăturilor de personalitate.

Există, desigur, și alte tipuri de scale decât cele cu care ați făcut cunoștință până acum, dar aveți răbdare: de-abia am început antrenamentul.

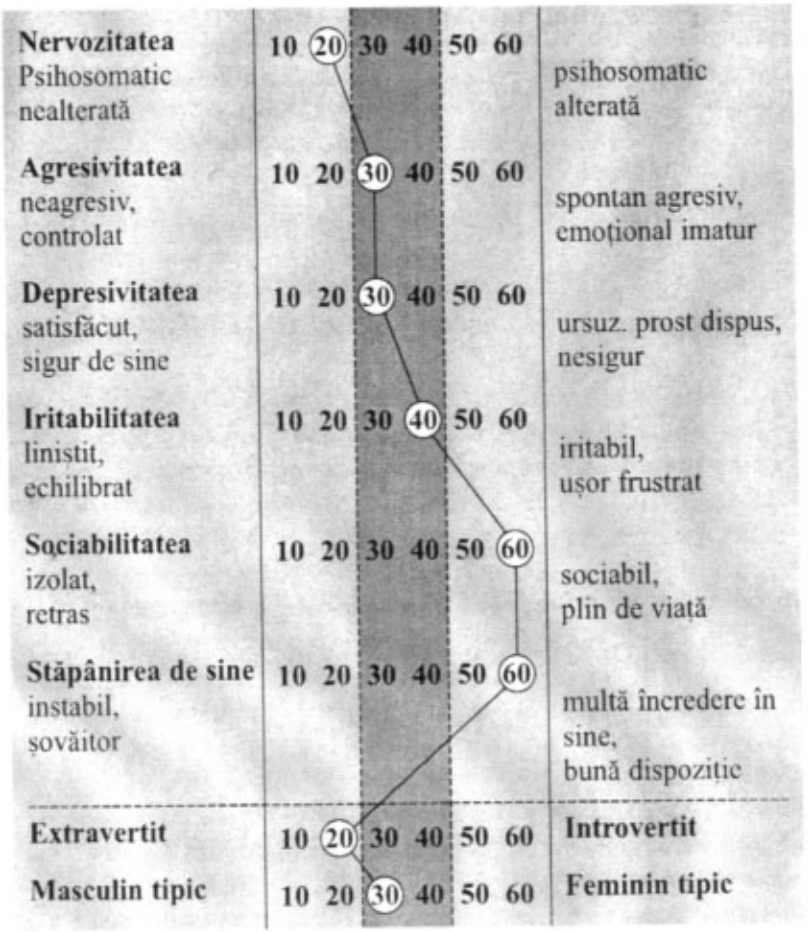
Mai trebuie să știți că anchetatorul firmei ordonatoare va înregistra punctele din chestionarul dumneavoastră și le va compara cu un profil de personalitate propus ca ideal pentru postul pentru care candidați. Aceasta este o metodă verificată în practică, metodă care poate asigura cu suficientă precizie calitatea materialului uman cerut de ordonator.

Vă propun acum să priviți mai întâi un model de profil de personalitate, pentru ca apoi să vă întocmiți propriul profil singuri. Îl veți putea compara cu unele profile de personalitate specifice unor profesii dintre cele mai generale pe care le veți găsi în paginile următoare.

Profil de personalitate

Iată cum arată un profil de personalitate întocmit după completarea unui chestionar de sondaj.

Ex.



Aveți mai jos un formular de profil de personalitate pe care îl puteți completa cu propriile dumneavoastră rezultate, încercuind valorile corespunzătoare punctelor obținute și unindu-le apoi cu o linie așa cum ați văzut în exemplul precedent. Dacă doriți, puteți intercala valori intermediare (15, 25, 35, 45 și 55).

Profilul meu de personalitate

Nervozitatea Psihosomatic nealterată	10	20	30	40	50	60	psihosomatic alterată
Agresivitatea neagresiv, controlat	10	20	30	40	50	60	spontan agresiv, emoțional imatur
Depresivitatea satisfăcut, sigur de sine	10	20	30	40	50	60	ursuz. prost dispus, nesigur
Iritabilitatea liniștit, echilibrat	10	20	30	40	50	60	iritabil, ușor frustrat
Sociabilitatea izolat, retras	10	20	30	40	50	60	sociabil, plin de viață
Stăpânirea de sine instabil, șovăitor	10	20	30	40	50	60	multă încredere în sine, bună dispoziție
Extravertit	10	20	30	40	50	60	**Introvertit**
Masculin tipic	10	20	30	40	50	60	**Feminin tipic**

Profil specific: vânzătoare în comerțul cu amănuntul

Pentru a vă familiariza cu principiile după care se călăuzesc cei care fac evaluarea, vă voi prezenta mai departe două exemple pentru profesii complet diferite. Astfel, de exemplu, ar trebui să se prezinte profilul optim al personalității unei vânzătoare. Comparați-l cu cel pe care l-ați obținut pe baza chestionarului de sondaj completat pentru a constata dacă modelul vi s-ar potrivi. Cu cât liniile care fac legătura între diferitele valori sunt mai apropiate, eventual suprapuse, cu atât compatibilitatea dintre cele două personalități: a dumneavoastră proprie și cea a dezideratului propus de angajator, va fi mai mare.

Profilul de personalitate al unei vânzătoare în comerțul cu amănuntul

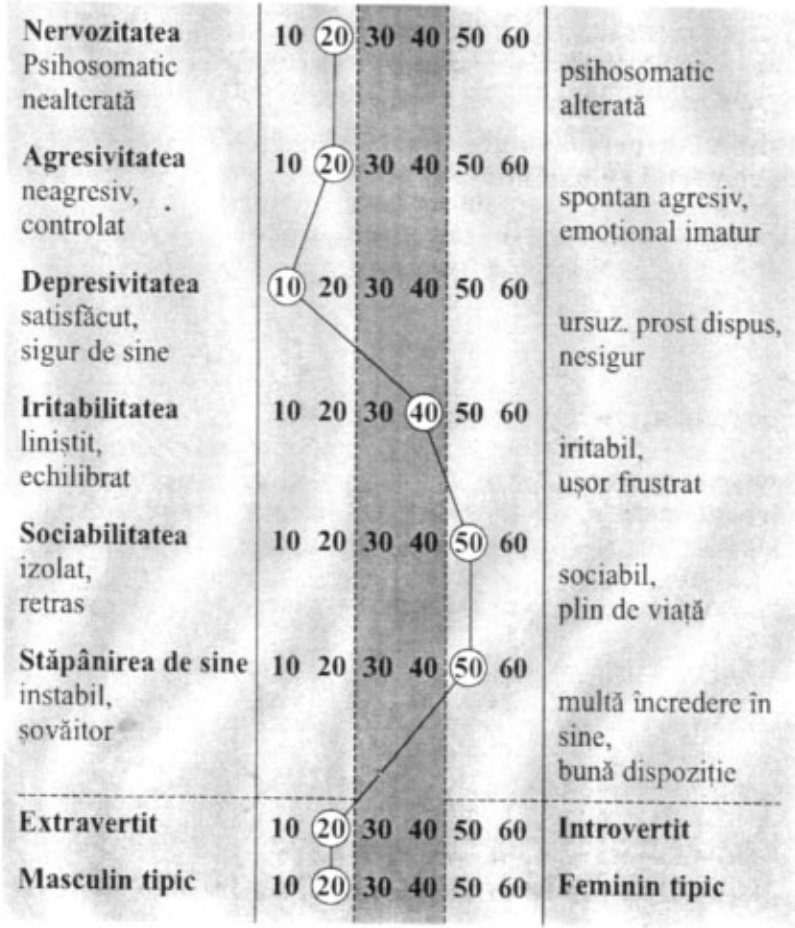
Ex.

Nervozitatea Psihosomatic nealterată	10	20	(30)	40	50	60	psihosomatic alterată
Agresivitatea neagresiv, controlat	10	(20)	30	40	50	60	spontan agresiv, emoțional imatur
Depresivitatea satisfăcut, sigur de sine	10	20	(30)	40	50	60	ursuz. prost dispus, nesigur
Iritabilitatea liniștit, echilibrat	10	20	30	(40)	50	60	iritabil, ușor frustrat
Sociabilitatea izolat, retras	10	20	30	40	(50)	60	sociabil, plin de viață
Stăpânirea de sine instabil, șovăitor	10	20	30	40	50	(60)	multă încredere în sine bună dispoziție
Extravertit	10	20	(30)	40	50	60	**Introvertit**
Masculin tipic	10	20	30	40	(50)	60	**Feminin tipic**

Profil specific: manager, director executiv

Profilul de personalitate al unei persoane propuse pentru o funcție de conducere, managerială, ar urma să arate precum cel de mai jos. Comparați-l cu cel pe care l-ați obținut pe baza chestionarului de sondaj completat pentru a constata dacă modelul vi s-ar potrivi.

Profilul de personalitate al unei funcții de conducere



6. Creativitatea

Introducere în cercetarea creativității

Nici una dintre variabilele personalității nu trezește în prezent un interes mai mare decât cea a personalității. Foarte multă vreme această variabilă deosebit de importantă a fost obiectul unor aprige controverse și chiar a fost considerată de mai multe generații de psihologi ca nedemnă de o atenție deosebită. De abia în ultimele decenii creativitatea a fost recunoscută ca fiind, nu doar o caracteristică în chip misterios dăruită unor persoane cu calități excepționale, ci un factor de personalitate existent în oricare dintre noi, este drept – în mai mică sau mai mare măsură. Astăzi multe întreprinderi recunosc cât de mare importanță are, pentru succesul lor economic, creativitatea propriilor salariați. Testarea personalității indivizilor poate evidenția și intensitatea de manifestare a creativității, creând astfel premisele unei mai bune orientări profesionale. Creativitatea se manifestă cu deosebită eficiență în domeniile tehnice, dar și de management sau ale artelor de toate genurile. La unii indivizi creativitatea în diferite domenii este atât de bine exprimată și conexiunile făcute între acestea sunt atât de evidente încât putem vorbi despre o creativitate de tip universal. Asemenea cazuri însă se dovedesc a apare în mod cu totul și cu totul excepțional. Valabil este însă și contrariul: extrem de rar se

Creativitatea – factor important pentru succesul economic

întâmplă ca un individ să fie în mod absolut lipsit de creativitate.

Tendința este în prezent de a considera creativitatea ca fiind una dintre variabilele de importanță majoră pentru evoluția culturii societății umane. Problemele de ordin strict matematic sunt astăzi îndeobște rezolvate prin intermediul mașinăriilor, al computerelor și calculatoarelor de tot felul. Dimpotrivă, creativitatea este o calitate specifică spiritului uman, inteligenței omenești. Progresul nu este posibil decât în situația în care creativitatea este solicitată cu o intensitate deosebită.

Creativitate și Inovație

Inovația nu se poate manifesta în lipsa creativității. Națiunile industrializate trăiesc și se dezvoltă din creativitatea cetățenilor lor. Astăzi creativitatea a devenit la fel de importantă pentru societate ca și inteligența și specializarea cunoștințelor.

Nu trebuie să ne mirăm când oamenii politici și întreprinzătorii de toate gradele se străduiesc să sprijine din ce în ce mai mult promovarea personalităților creatoare care, într-un viitor mai mult sau mai puțin apropiat vor croi noi drumuri în cercetare, producție sau în alte domenii. Aceste personalități au față de noi ceilalți avantajul de a-și putea folosi în mod creator inteligența, pe câtă vreme noi mai avem de învățat până a ajunge la un stadiu similar de evoluție.

Creativitatea și Inteligența

Creativitatea este o calitate rară. Aceasta o face să fie scumpă și, deci, bine remunerată. Centre speciale de design, Ateliere de Creație și Agenții de Promovare își oferă forțele creatoare pe o piață ale cărei cereri par a nu putea fi niciodată satisfăcute. Întreprinderile trebuie să plătească sume enorme dacă doresc să utilizeze

aceste servicii pentru elaborarea unui nou design al propriilor produse, a unei noi linii de producție sau pentru demararea unei campanii de imagine.

Este limpede că ar fi mult mai ieftină promovarea creativității în sânul propriei organizații. Astfel managementul nu ar mai trebui să apeleze la forțe din exterior ori de câte ori are nevoie de ceva nou. Concluzia? Trebuie permanent căutate noi talente.

În acest scop au fost elaborate testele de creativitate. Un asemenea test va trebui să depisteze care aspecte deosebite ale creativității intră în structura personalității subiectului, dacă aptitudinile sale sunt de domeniul tehnicii sau de cel al artelor, de exemplu, sau dacă activitatea sa este dominată de emisfera dreaptă a creierului ori de cea stângă. Aceste două noțiuni au fost introduse de cercetarea modernă asupra activităților cerebrale și pot indica destul de exact ce dexterități sau aptitudini sunt de așteptat din partea subiectului. Din aceste puține generalități putem deja trage concluzia că, totuși, creativitatea nu este doar creativitate pur și simplu, ci pot exista anumite foarte importante deosebiri.

Atunci, ce anume este oare creativitatea? Unii dintre dumneavoastră nu au auzit încă mai nimica concret, alții văd în această noțiune doar un subiect la modă, iar câțiva mai cred încă despre creativitate că ar fi ceva cu care ori te naști – ori nu. Mai sunt însă și mulți care cred că dezvoltarea aptitudinilor creatoare este un lucru care stă în puterea fiecărui individ în parte.

Într-o măsură mai mare sau mai mică mai toți au dreptate pe undeva. Forța de creativitate este o calitate rar întâlnită, în zilele noastre este mai mult căutată decât oricând, și între unele limite

este o calitate care poate fi dezvoltată printr-un antrenament specific. Dacă aș dori să dau o definiție, aș formula-o astfel:

Cu ajutorul creativității oamenii pot să ajungă la soluții ieșite din comun, dar care pot fi puse în practică, și care în mod normal nu sunt accesibile structurilor curente, generale de gândire.

Soluțiile găsite de personalitățile creatoare unor probleme de nerezolvat până la momentul dat, pot fi încadrate în două categorii: prima ar fi cea a dezvoltării evolutive – cum ar fi, bunăoară, permanentele îmbunătățiri aduse automobilelor, avioanelor ori mașinilor de tuns iarba. A doua ar fi inventarea unor mașinării complet noi, ca de exemplu apariția mașinilor de tuns iarba pe pernă de aer, care combină caracteristicile a două tehnologii care până acum nu putuseră nici o dată fi puse împreună.

La urma urmei, ar putea argumenta unii, nu există nimica nou sub soare. De fapt toate noutățile care apar pe piață au existat cumva în prealabil în mințile celor care le-au descoperit. Pornind de la această concepție, sunt mulți cercetători care cred că prin creativitate ar trebui să înțelegem recombinarea unor noțiuni care au existat deja ascunse undeva în profunzimile subconștientului uman.

Dacă acceptăm această teorie, corolarul său ar fi acela al existenței posibilității de a antrena și testa bagajul de cunoștințe latente. Astfel a fost elaborat și testul de creativitate pe care vi-l voi prezenta în continuare. Prin restructurarea legăturilor existente între noțiunile acumulate

subconștient, acestea pot fi evidențiate și conștientizate, ajungându-se la apariția unor idei noi. Cu ajutorul testului veți putea recunoaște dacă aveți capacitatea de a părăsi modul de gândire normal, în mare parte logic structurat, pentru a dobândi talentul de a gândi pe noi coordonate.

Purcedeți, deci, cu încredere la completarea testului de creativitate. Prin intermediul său veți descoperi noi dimensiuni ale propriei personalități.

Testul de creativitate

Testarea capacității de creativitate se efectuează prin intermediul mai multor exerciții cu care veți putea verifica rapiditatea cu care puteți răspunde unor stimuli diferiți, fiecare dintre ele adresându-se unei alte dimensiuni ale puterii dumneavoastră de creație. Citiți cu atenție indicațiile care preced fiecare exercițiu în parte și nu trișați cu timpul alocat rezolvării lor, altfel toată strădania dumneavoastră devine inutilă prin eliminarea unui foarte important criteriu de comparație.

Fondul lexical (scala Fl)

În formularele de pe paginile următoare veți avea o serie de 30 de spații care vor trebui fiecare completate cu câte un cuvânt începând cu două litere anume. Pentru a vă veni în ajutor, primul spațiu este pe fiecare formular completat cu un cuvânt din seria cerută. Lungimea cuvintelor nu are importanță.

Timpul acordat pentru fiecare formular este de un minut.

Aveți un minut pentru a nota 29 de cuvinte începând cu literele „re...". Verificați cronometrul și începeți acum.

1. repetent
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____
12. _____
13. _____
14. _____
15. _____
16. _____
17. _____
18. _____
19. _____
20. _____
21. _____
22. _____
23. _____
24. _____
25. _____
26. _____
27. _____
28. _____
29. _____
30 _____

Aveți un alt minut pentru a nota 29 de cuvinte începând cu literele „br...". Verificați cronometrul și începeți acum.

1. brigadier
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____
12. _____
13. _____
14. _____
15. _____
16. _____
17. _____
18. _____
19. _____
20. _____
21. _____
22. _____
23. _____
24. _____
25. _____
26. _____
27. _____
28. _____
29. _____
30 _____

Încă un minut pentru a nota 29 de cuvinte începând cu literele „st...". Verificați cronometrul și începeți acum.

1.	stavrid	16.	
2.		17.	
3.		18.	
4.		19.	
5.		20.	
6.		21.	
7.		22.	
8.		23.	
9.		24.	
10.		25.	
11.		26.	
12.		27.	
13.		28.	
14.		29.	
15.		30	

Asocierea lexicală (scala Al)

Cunoașteți, de sigur, o sumedenie de noțiuni redate prin cuvinte compuse* fie prin contopirea a două părți de vorbire („extraordinar" = extra + ordinar"), fie prin completare („cântec de lebădă"). Va trebui să le folosiți pentru exercițiul următor, compus din două secvențe, ambele de câte un minut.

În prima secvență veți nota 30 de noțiuni redate prin contopirea a două sau mai multe cuvinte, iar într-a doua alte 30 dar compuse prin completarea unui substantiv cu altă parte de vorbire.

V-aș sfătui să căutați, dacă puteți, modele cât mai diversificate. Nu va fi teribil de rău dacă veți lista, de exemplu, treizeci de cuvinte începând cu „extra-", dar nu va fi cel mai bun mijloc de a vă afirma, căci veți obține o penalizare la puncte. Dimpotrivă, dacă veți inventa cuvinte inexistente va fi cu atât mai bine, cu condiția ca ele să aibă un sens logic posibil (*supercanibal*, d.ex. pentru coloana din stânga, sau *cinste de măgar* pentru cea din dreapta), și nu lipsite de sens (*stragfombar* d.ex.).

Nu uitați: pentru fiecare coloană aveți timp câte un minut. Aceasta nu înseamnă două minute în total, deci dacă l-ați terminat pe primul – să spunem – în 35 de secunde nu aveți 1 minut + 25 de secunde pentru cel de-al doilea. Verificați, deci, cronometrul și începeți acum.

* Explicațiile ocolesc voit definițiile strict gramaticale.

Cuvinte formate prin contopire

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____
12. _____
13. _____
14. _____
15. _____
16. _____
17. _____
18. _____
19. _____
20. _____
21. _____
22. _____
23. _____
24. _____
25. _____
26. _____
27. _____
28. _____
29. _____
30. _____

Stop! Primul minut s-a terminat! Opriți-vă un moment și porniți iar cronometrul.

Cuvinte formate prin completare

31. _____
32. _____
33. _____
34. _____
35. _____
36. _____
37. _____
38. _____
39. _____
40. _____
41. _____
42. _____
43. _____
44. _____
45. _____
46. _____
47. _____
48. _____
49. _____
50. _____
51. _____
52. _____
53. _____
54. _____
55. _____
56. _____
57. _____
58. _____
59. _____
60. _____

Stop! S-a terminat și al doilea minut!

Gândirea divergentă (scala Gd)

Acest exercițiu va demonstra gradul de dezvoltare al gândirii divergente. El constă în găsirea unor alte întrebuințări decât cele curente pentru trei obiecte oarecare, întrebuințări care pot fi noi, neobișnuite, absurde chiar – dar logice.

Ca exemplu, un pix este folosit pentru scris sau desenat. Dar l-am putea folosi pentru perforarea colilor de hârtie, ori pentru amestecarea zahărului în ceai, iar dacă îl demontăm corpul acesta poate deveni o sarbacană*, sau înlocuitorul paiului pentru sorbit băuturi răcoritoare.

Pentru a reveni la exercițiul nostru, va trebui să găsiți asemenea întrebuințări ieșite din comun pentru trei obiecte, fiecare dintre ele constituind o parte a exercițiului.

Ca și la exercițiul precedent (scala Cc), aveți pentru executarea fiecărei secțiuni câte un minut, dar asta nu înseamnă trei minute în total, care pot fi folosite oricum, ci exact câte un minut pentru fiecare temă.

Verificați-vă cronometrul și începeți acum.

* Tub drept cu care, prin suflare, se pot arunca proiectile usoare: ghemotoace de vată, boabe de mazăre, conuri din hârtie.

Ce ați putea face o cutie de chibrituri? Ce posibilități vă vin în minte?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Stop! Primul minut s-a terminat!
Opriți-vă un moment înainte de a trece la tema a doua.
Reporniți cronometrul acum.

Ce ați putea face cu o cutie de tablă? Ce posibilități vă vin în minte?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Stop! Al doilea minut s-a terminat!
Opriți-vă un moment înainte de a trece la tema a treia.
Reporniți cronometrul acum.

Ce ați putea face cu o anvelopă auto? Ce posibilități vă vin în minte?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Stop! Ultimul minut s-a terminat!

Creativitatea vizuală (scala Cv)

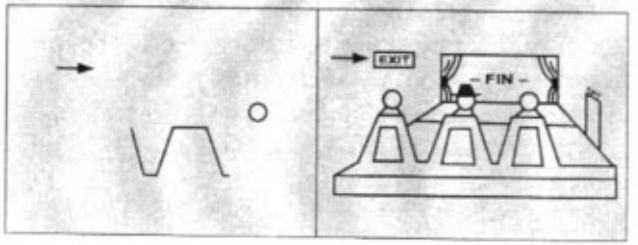
După ce v-am pus puțin imaginația la lucru cu exercițiile precedente a venit momentul de a verifica posibilitățile de creativitate pornind de la stimuli vizuali. Fiecare dintre factorii potențiali de creativitate poate fi măsurat printr-o metodă oarecare, și poate fi ameliorat printr-un antrenament judicios și o îndrumare cu o strategie bine definită. Creativitatea nu depinde câtuși de puțin de vârsta individului, dimpotrivă, de multe ori experiența acumulată ca urmare a trecerii prin viață poate deschide drumul proceselor de creație.

Pentru a completa cunoștințele despre potențialul dumneavoastră de creație este nevoie ca, pe lângă creativitatea verbală să o testăm și pe cea vizuală. Situația optimă va fi, desigur, atunci când veți obține la ambele exerciții punctaje ridicate și apropiate valoric. Ultimele

cercetări efectuate de specialiștii americani au dovedit că potențialul creator este transferabil de la un domeniu la altul. O demonstrație matematică ar putea fi considerată drept o operă de artă genială. Matematicianul trebuie să aibă satisfacția că lucrarea sa are echilibru, prestanță, armonie. Cercetarea a confirmat că de foarte multe ori demonstrațiile matematice au fost de multe ori în primul rând imaginate optic – vizual, uneori în forma unor construcții tri-dimensionale, pentru ca abia mai apoi autorii lor să le poată prezenta în formă scrisă, pe hârtie sau pe tabla neagră.

Pe pagina următoare aveți 12 reprezentări ale unor imagini „lipsite de sens", pe care va trebui să le completați în așa fel încât să obțineți imagini concrete. Mai jos aveți un exemplu. Punctele, liniile, cercurile din cele douăsprezece „desene abstracte" vor trebui cu toate integrate desenului pe care-l veți propune, indiferent dacă acesta din urmă se va referi la lucruri concrete sau abstracte, roade ale închipuirii dumneavoastră. Prin rezolvarea unor astfel de exerciții potențialul de creativitate bazat pe stimuli vizuali se va îmbunătăți în mod simțitor.

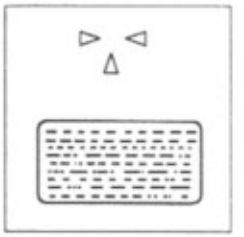
Acesta este un exemplu pentru modul de rezolvare al exercițiului: în stânga imaginea propusă, iar în dreapta – cea creată de subiect.



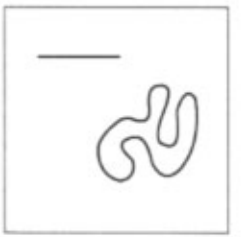
Pentru rezolvarea acestui exercițiu aveți la dispoziție zece minute.

Verificați-vă cronometrul și începeți acum.

1



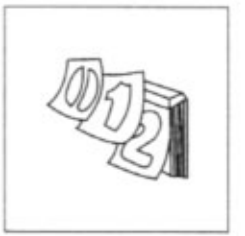
2



3

4

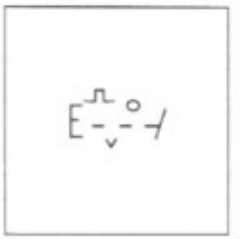
5



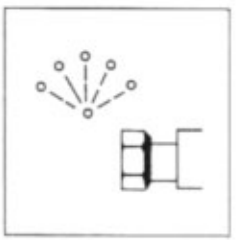
6

7

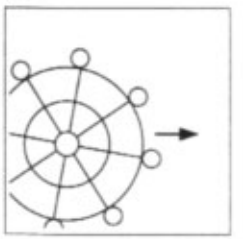
8



9



10



11

12

Libera asociere (scala La)

Avem de această dată de-a face cu un alt domeniu al creativității, și anume cel al puterii de asociere a unui stimul vizual cu datele cuprinse în memoria dumneavoastră. Ca și la exercițiile precedente va trebui să priviți o serie de opt imagini abstracte, numai că acum vi se cere să dați fiecăreia șase definiții posibile. Rezultatele vor constitui măsura capacității dumneavoastră de creație prin asociere.

Desenul de mai jos nu are la prima vedere nici un sens, dar dumneavoastră trebuie ca, fără a pierde prea mult timp și în mod cu totul și cu totul spontan, să dați minimum trei – dar nu mai mult de șase – posibile interpretări descriptive ale desenului, completând rândurile goale din dreapta sa.

Exemplu:
interpretarea dumneavoastră:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Exemple de interpretare ar putea fi:

1. Saltea pneumatică; 2. Privire printr-o fereastră în formă de H; 3. Litera H decorativă; 4. Fragment dintr-un tapet; 5. Indicator turistic pe litoral; 6. Tablă de marcaj pentru drumul spre ceruri prin Est.

Pentru rezolvarea acestui exercițiu aveți la dispoziție opt minute.

Verificați-vă cronometrul și începeți acum.

Imaginea nr. 1

Interpretarea dumneavoastră:

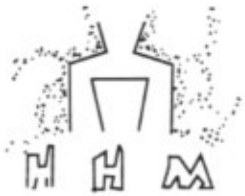
1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Imaginea nr. 2

Interpretarea dumneavoastră:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Imaginea nr. 3



Interpretarea dumneavoastră:

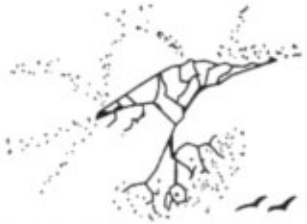
1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Imaginea nr. 4

Interpretarea dumneavoastră:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Imaginea nr. 5



Interpretarea dumneavoastră:

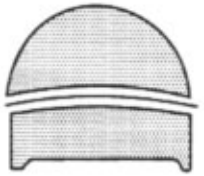
1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Imaginea nr. 6

Interpretarea dumneavoastră:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Imaginea nr. 7



Interpretarea dumneavoastră:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Imaginea nr. 8

WAR
YOU ARE
ENTER
RADIO
AMF

Interpretarea dumneavoastră:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Stop! Cele opt minute au trecut!

Evaluarea și analiza rezultatelor

Evaluarea creativității pe scala Fl (bogăția fondului lexical)

Vă rugăm să reveniți la paginile 104, 105 și 106. Numărați liniile completate corect cu cuvinte începând cu literele propuse, și împărțiți rezultatul la 1,5. Puteți realiza un maximum de 60 puncte.

0 – 20 puncte

Capacitatea de exprimare verbală poate fi ameliorată

Dumneavoastră ați avut greutăți la acest exercițiu. Rezultatul este mult sub medie și la un test veritabil nu veți putea spera la o notă de trecere. Va trebui să exersați serios, repetând exercițiul de fiecare dată pentru cuvinte începând cu alte două litere. Puteți încerca să îl transformați într-un joc de societate. Vă va fi mai ușor, iar rezultatele nu vor întârzia să apară.

21 – 40 puncte

Exprimarea dvs.? Mde...

Ați realizat un punctaj mediu, și același vă va fi rezultatul și în cazul unui test pe bune. Cu cât acumulați mai multe puncte, cu atât veți parte de o apreciere mai bună. Nu aveți nevoie decât de ceva mai mult antrenament și veți putea intra în categoria celor cărora succesul le este garantat. Mai practicați exercițiul și cu alte grupe de cuvinte începând cu alte două litere.

41 – 60 puncte

Fluiditatea în exprimare? Excelentă!

După cum ați remarcat, desigur, punctajul maxim poate fi realizat doar dacă fluiditatea în exprimare este suplinită de o bună viteză la

așternerea cuvintelor pe hârtie. Un calcul simplu vă spune că nu trebuie să aveți nevoie de mai mult de două secunde pentru fiecare cuvânt, iar asta nu este chiar la îndemâna oricui, fără a mai pune la socoteală faptul că, în timp ce sunteți atent la ceea ce scrieți, mai trebuie și să vă scotociți memoria pentru a descoperi noi cuvinte. Aceasta presupune în mod practic activarea a două abilități – scrisul și gândirea – simultan, în paralel deci, și nu una după cealaltă cum se întâmplă în mod obișnuit. Cu atât mai valoros este rezultatul cu cât ați reușit să acumulați mai multe puncte. Oricum – puteți fi sigur/ă că faceți parte dintre cei mai buni.

Evaluarea creativității pe scala Al (fluiditatea asocierilor lexicale)

Vă rugăm să reveniți la pagina 108. Numărați liniile completate cu cuvinte care să aibă un sens logic. Puteți realiza un maximum de 60 puncte.

0 – 20 puncte

Faceți-vă din exercițiu un obicei

Capacitatea de a combina ideile nu face parte dintre abilitățile dumneavoastră. Încercați, de câte ori aveți ocazia, să repetați acest gen de exercițiu, cu atât mai mult cu cât el se pretează la utilizarea ca joc de societate.

21 – 40 puncte

Este loc și de ceva mai bine

Având o capacitate combinatorie între limitele medii, nu ați avut mari probleme în rezolvarea exercițiului.

Cu siguranță că vă veți putea ameliora prestația dacă mai exersați puțin.

41 – 60 puncte

Felicitări!

Fără îndoială că vi s-a părut ușor. Capacitatea dumneavoastră combinatorie este bună spre excelentă, în funcție de punctajul obținut, creativitatea manifestându-se în special acolo unde este nevoie de o bună comunicare între oameni prin utilizarea cunoștințelor de limbă.

Evaluarea pe scala Gd (Gândirea divergentă)

Vă rugăm să reveniți la paginile 110 și 111. Numărați liniile completate corect cu cuvinte începând cu literele propuse, și acordați-vă pentru fiecare idee logică 2 puncte. După calcularea totalului puteți realiza un maximum de 60 puncte.

0 – 20 puncte

Exersați și cu alte obiecte

Această temă v-a ieșit destul de prost. Capacitatea de a gândi în mod divergent nu are cum să vă lipsească, ea va trebui doar stimulată prin exercițiu. Aveți mare nevoie de antrenament în această privință, deoarece majoritatea programelor de testare a compatibilității profesionale sau de aptitudini cuprind astfel de probe. Se impune deci necesitatea de a depăși punctajul mediu. Exersați.

21 – 40 puncte

Nu este cine știe ce!

Puterea de manifestare a gândirii divergente se situează undeva în zona de mijloc. Mai exersați, concentrându-vă atenția și asupra altor obiecte (ac de cusut, butelie din sticlă, lanț de bicicletă, furtun de grădină etc.), pentru a avea mai mult succes în această privință.

42 – 60 puncte

Bravo! Chiar și absurdul poate avea logica sa!

Puteți gândi divergent fără a vă întrebuința prea mult. Această capacitate vă indică drept un candidat de succes la profesiile unde creativitatea este o cerință de prim rang.

Evaluarea pe scala Cv (Creativitatea vizuală)

Vă rugăm să reveniți la pagina 113. Pentru fiecare idee nouă propusă pentru unul dintre cele douăsprezece imagini vă veți acorda 5 puncte. Atenție însă la ideile derivate: pentru fiecare dintre ele nu primiți decât un singur punct.

Sunt considerate ca derivate toate soluțiile propuse care izvorăsc din, ori sunt corelabile cu, oricare dintre cele precedente. Astfel dacă, de exemplu, pentru desenul nr.1 ați propus o „hartă a comorii", veți primi 5 puncte. Dacă pentru nr. 2 ați sugerat harta unei insule, iar pentru nr.10 o busolă așezată pe o hartă, pentru acestea două vă veți acorda doar câte un punct.

Puteți acumula un maximum de 60 puncte. Tot 60 puncte vi se vor acorda dacă ați reușit să încorporați toate cele douăsprezece imagini propuse într-un singur desen.

0 – 20 puncte

A fost cam greu

Cu creativitatea vizuală și, deci, cu puterea de reprezentare nu stați câtuși de puțin bine. V-a fost desigur greu să vă achitați de tema dată. Aceasta nu înseamnă, însă, că vă lipsește cu totul și cu totul creativitatea vizuală. Dimpotrivă: deoarece creativitatea are multe fațete, probabil că la dumneavoastră ea se manifestă în cu totul alte domenii.

21 – 40 puncte

Aveți imaginație și îndemânare

La dumneavoastră, capacitatea de creație vizual stimulată este bine echilibrată și marcat pozitivă. Cu siguranță că în ceea ce faceți zi de zi se constată o rezolvare de multe ori neortodoxă dar eficientă a problemelor. Nu dați ascultare celor care vi-o reproșează, căci sunteți pe calea cea bună.

41 – 60 puncte

Realmente o persoană „creativă"

Dacă ați reușit realmente să prezentați în cadrul acestei teme mai mult de șapte idei creative, atunci aparțineți fără îndoială acelor trei procente dintre semenii noștri care constituie elita creatoare. Aveți tot ceea ce vă este necesar pentru a vă angaja cu succes într-o profesie unde abilitățile creatoare se impun. Profitați!

Evaluarea pe scala La (Libera asociere)

Vă rugăm să reveniți la paginile 115 și 116. Pentru fiecare interpretare logică propusă pentru una dintre cele 8 imagini vă veți acorda 1 puncte. Atenție: pentru imaginile cărora le-ați dat 6 interpretări logice, completând toate cele 6 linii, vă veți mai putea adăuga încă un premiu de 1,5 puncte.

Puteți acumula un maximum de 60 puncte.

0 – 20 puncte

Părăsiți șabloanele!

Creativitatea prin liberă asociere nu este punctul dumneavoastră forte. Probabil că vă limitați prea mult la tiparele obișnuite. Repetați exercițiul până când în cele din urmă veți reuși să învățați a gândi altfel.

21 – 40 puncte

Liberă asociere sau dezordine

Aveți o capacitate care se exprimă în mod normal prin libera asociere a conceptelor, fără a depăși media. Dacă aveți peste 31 puncte totuși, personalitatea dumneavoastră poate fi categorisită drept creativă. Aparțineți oamenilor care nu se lasă decât cu greu prinși în schematisme. Cu punctaj inferior – tendința de încadrare în șabloane este precumpănitoare totuși.

41 – 60 puncte

Imaginație fără limite

Capacitatea dumneavoastră de asociere are forme puternice de exprimare. Sunteți din fire liber/ă și independent/ă în gândire, chiar si imposibilul vi se pare realizabil. Aveți abilitatea de a enunța idei noi, creatoare, pe care le puteti nu numai concepe, dar și pune în practică.

Profile de creativitate
Exemple

Dezvoltați-vă creativitatea prin antrenament continuu

Cu siguranță că descoperirea intensității de exprimare a creativității a fost ceva nou și – probabil – amuzant. Nu ați pierdut nimic, în schimb aveți foarte multe de câștigat. Chiar dacă într-un exercițiu sau altul ați notat unele aspecte de natură a vă nemulțumi, nu este un motiv pentru a vă descuraja.

Este posibil ca în alte direcții personalitatea dumneavoastră să se manifeste cu mai multă pregnanță. Studiați-vă profilul personal conform indicațiilor din paginile următoare și căutați modalități de afirmare a calităților personale în funcție de rezultatele obținute. Veți putea să vă comparați profilul personalității creative cu cele ale unor profesii, altele poate decât cele la care v-ați gândit până în acest moment.

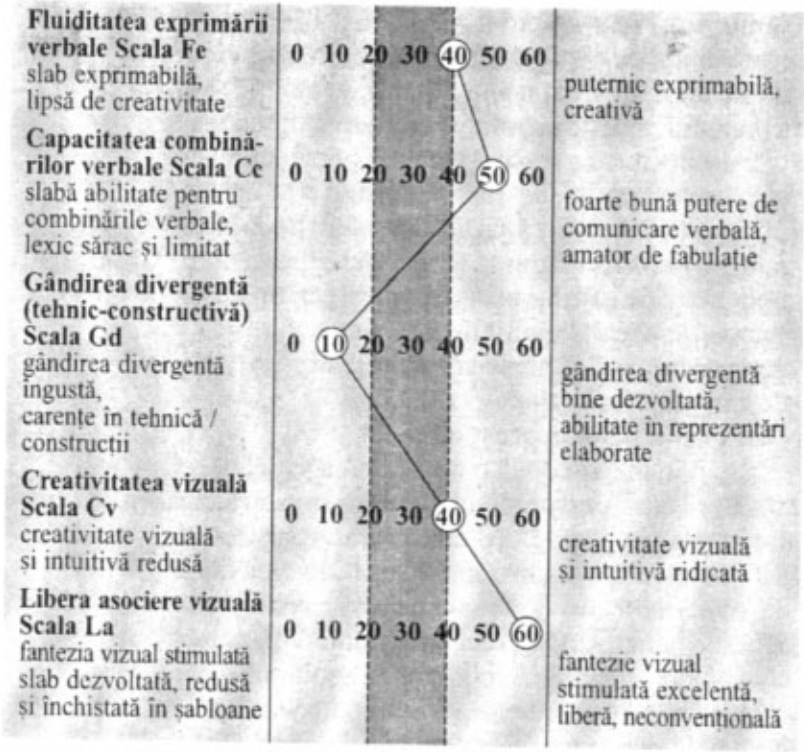
Și, în încheiere, încă o remarcă: ca și celelalte trăsături ale personalității dumneavoastră, și creativitatea poate fi ameliorată printr-un antrenament corespunzător. Insistati în exersarea de mai multe ori a problemelor referitoare la această temă și apoi repetați testul. Veți putea constata o sensibilă ameliorare a rezultatelor, iar completarea problemelor vi se va părea mult mai lipsită de dificultăți.

Profil de creativitate

Iată cum arată un profil de creativitate întocmit după completarea unor exerciții asemănătoare celor de mai sus.

Modelul unui profil de creativitate

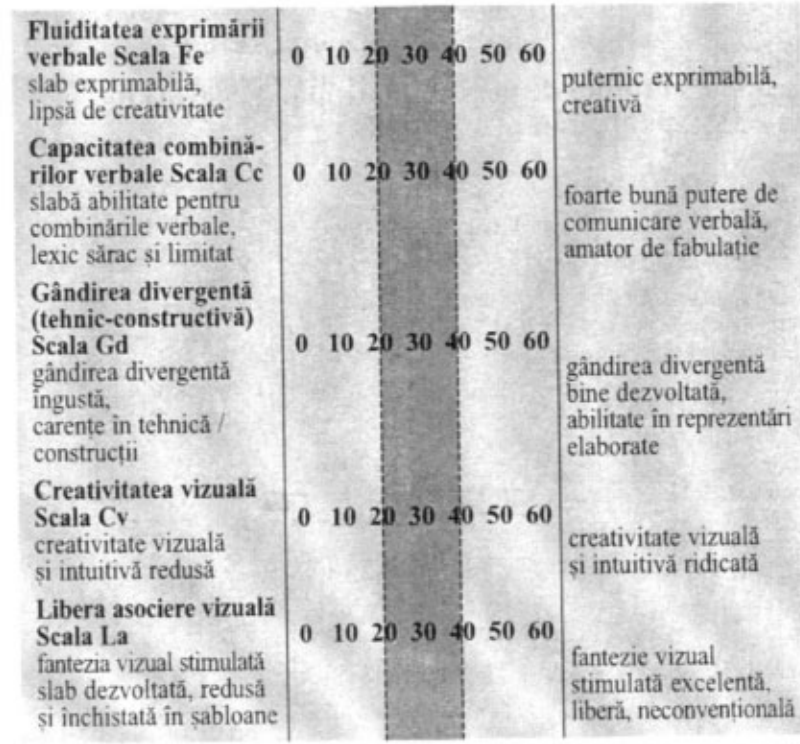
Ex.


Fluiditatea exprimării verbale Scala Fe
slab exprimabilă, lipsă de creativitate
0 10 20 30 40 50 60
puternic exprimabilă, creativă
Capacitatea combinărilor verbale Scala Cc
slabă abilitate pentru combinările verbale, lexic sărac și limitat
0 10 20 30 40 50 60
foarte bună putere de comunicare verbală, amator de fabulație
Gândirea divergentă (tehnic-constructivă) Scala Gd
gândirea divergentă îngustă, carențe în tehnică / construcții
0 10 20 30 40 50 60
gândirea divergentă bine dezvoltată, abilitate în reprezentări elaborate
Creativitatea vizuală Scala Cv
creativitate vizuală și intuitivă redusă
0 10 20 30 40 50 60
creativitate vizuală și intuitivă ridicată
Libera asociere vizuală Scala La
fantezia vizual stimulată slab dezvoltată, redusă și închistată în șabloane
0 10 20 30 40 50 60
fantezie vizual stimulată excelentă, liberă, neconvențională

Creativitatea – punctaj total = 200

Aveți mai jos un formular de profil de creativitate pe care îl puteți completa cu propriile dumneavoastră rezultate, încercuind valorile corespunzătoare punctelor obținute și unindu-le apoi cu o linie așa cum ați văzut în exemplul din capitolul precedent. Dacă doriți, puteți intercala valori intermediare (15, 25, 35, 45 și 55).

Profilul meu de creativitate


Fluiditatea exprimării verbale Scala Fe
slab exprimabilă, lipsă de creativitate
0 10 20 30 40 50 60
puternic exprimabilă, creativă
Capacitatea combinărilor verbale Scala Cc
slabă abilitate pentru combinările verbale, lexic sărac și limitat
0 10 20 30 40 50 60
foarte bună putere de comunicare verbală, amator de fabulație
Gândirea divergentă (tehnic-constructivă) Scala Gd
gândirea divergentă îngustă, carențe în tehnică / construcții
0 10 20 30 40 50 60
gândirea divergentă bine dezvoltată, abilitate în reprezentări elaborate
Creativitatea vizuală Scala Cv
creativitate vizuală și intuitivă redusă
0 10 20 30 40 50 60
creativitate vizuală și intuitivă ridicată
Libera asociere vizuală Scala La
fantezia vizual stimulată slab dezvoltată, redusă și închistată în șabloane
0 10 20 30 40 50 60
fantezie vizual stimulată excelentă, liberă, neconvențională

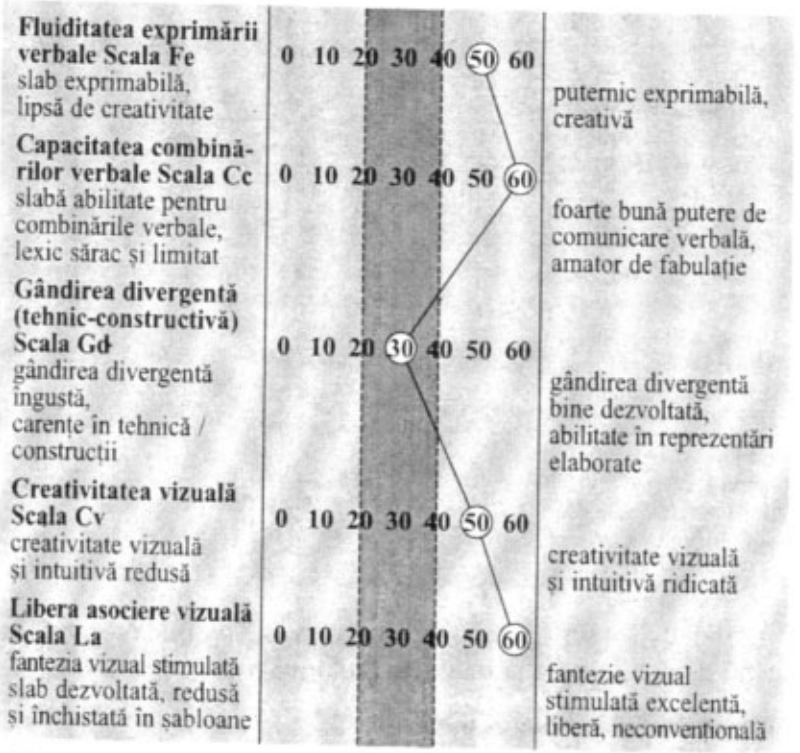
Adunați totalul punctelor obținute de dumneavoastră la testul de creativitate și înscrieți-l mai jos.

Creativitatea – punctaj total = ...

Profil specific: agentă de publicitate

Astfel ar trebui să se prezinte profilul optim al creativității unei persoane de sex feminin angajată a unei agenții de publicitate. Comparați-l cu cel pe care l-ați obținut pe baza testului de creativitate completat, pentru a constata dacă modelul vi s-ar potrivi. Cu cât liniile care fac legătura între diferitele valori sunt mai apropiate, eventual suprapuse, cu atât compatibilitatea dintre cele două personalități: a dumneavoastră proprie și cea a dezideratului propus de angajator va fi mai mare.

Ex. **Profilul de personalitate al unei agente de publicitate**

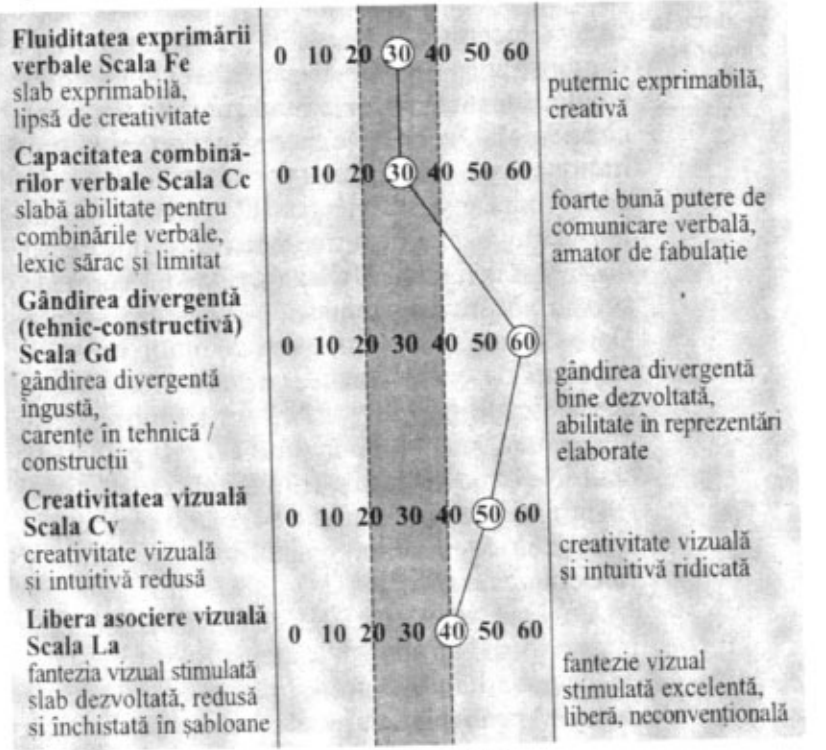

Fluiditatea exprimării verbale Scala Fe
slab exprimabilă, lipsă de creativitate
0 10 20 30 40 50 60
puternic exprimabilă, creativă
Capacitatea combinărilor verbale Scala Cc
slabă abilitate pentru combinările verbale, lexic sărac și limitat
0 10 20 30 40 50 60
foarte bună putere de comunicare verbală, amator de fabulație
Gândirea divergentă (tehnic-constructivă) Scala Gd
gândirea divergentă îngustă, carențe în tehnică / construcții
0 10 20 30 40 50 60
gândirea divergentă bine dezvoltată, abilitate în reprezentări elaborate
Creativitatea vizuală Scala Cv
creativitate vizuală și intuitivă redusă
0 10 20 30 40 50 60
creativitate vizuală și intuitivă ridicată
Libera asociere vizuală Scala La
fantezia vizual stimulată slab dezvoltată, redusă și închistată în șabloane
0 10 20 30 40 50 60
fantezie vizual stimulată excelentă, liberă, neconventională

Creativitatea – punctaj total = 250

Profil specific: proiectant, specialist în construcții de detaliu

Profilul de creativitate al unui specialist în construcții de detaliu sau al unui proiectant ar urma să arate precum cel de mai jos. Comparați-l cu cel pe care l-ați obținut pe baza chestionarului de creativitate completat pentru a constata dacă modelul vi s-ar potrivi.

Profilul de personalitate al unui proiectant sau specialist în construcții de detaliu **Ex.**


Fluiditatea exprimării verbale Scala Fe
slab exprimabilă, lipsă de creativitate
0 10 20 30 40 50 60
puternic exprimabilă, creativă
Capacitatea combinărilor verbale Scala Cc
slabă abilitate pentru combinările verbale, lexic sărac și limitat
0 10 20 30 40 50 60
foarte bună putere de comunicare verbală, amator de fabulație
Gândirea divergentă (tehnic-constructivă) Scala Gd
gândirea divergentă îngustă, carențe în tehnică / construcții
0 10 20 30 40 50 60
gândirea divergentă bine dezvoltată, abilitate în reprezentări elaborate
Creativitatea vizuală Scala Cv
creativitate vizuală și intuitivă redusă
0 10 20 30 40 50 60
creativitate vizuală și intuitivă ridicată
Libera asociere vizuală Scala La
fantezia vizual stimulată slab dezvoltată, redusă și închistată în șabloane
0 10 20 30 40 50 60
fantezie vizual stimulată excelentă, liberă, neconventională

Creativitatea – punctaj total = 210

7. Atitudine rațională și irațională

Ce înțelegem prin gândire irațională?

Gândirea irațională duce la incapacitatea de acțiune

Factorul atitudinii raționale a fost descris ca parte a personalității pentru prima oară acum câteva decenii de către Ellis*, după ce acesta a demonstrat că persoanele care ajung în funcții de conducere sunt supuși în mod constant unui stres considerabil, ceea ce le face să acționeze în mod irațional, și – prin aceasta – să influențeze negativ munca și activitatea subordonaților până într-acolo încât unitatea respectivă devine neproductivă și nerentabilă. Consilierii de întreprindere se văd adesea confruntați cu asemenea situații. Dar și acești specialiști ajung de multe ori să fie copleșiți de complexitatea problemelor, care se dovedesc de nerezolvat fără un sprijin adecvat din partea psihologilor sau cel al psihoterapeuților. În unele cazuri se întâmplă ca soluția să fie propusă în mod brutal de evoluția pieței, prin ajungerea la sistarea operațiilor sau faliment firmei în cauză.

De abia în ultimele decenii firme de talie internațională au adoptat strategia folosirii testelor de personalitate cu posibilități diversificate de diagnoză pentru depistarea din vreme a candidaților la angajare sau promovare care ar avea tendințe ascunse spre mecanisme iraționale de gândire și

* Havelock Ellis (1859 – 1939) psiholog englez.

a-i îndepărta de la posibilitățile de promovare ierarhică spre funcții de medie și înaltă răspundere. Prin testele respective se caută identificarea unor predispoziții pentru atitudini cum ar fi cele de intrigă, invidie, neîncredere, teamă de insucces și fuga de răspundere prin demisii nejustificate, dependența de medicamente sau droguri, și altele care, nedepistate din vreme pot provoca mari neajunsuri firmei.

Tendința crescută spre iraționalitate influențează negativ capacitatea de decizie

Problema cea mare o constituie de fapt modalitatea prin care se efectuează selectarea. Rareori i se spune candidatului la ce ar trebui să se aștepte. El nu are nici cum să se pregătească nici cum să se apere, cu toate că se știe în prezent că și tendința spre gândire irațională nu este ireversibilă, ci se poate corecta în mod simțitor spre bine prin folosirea unor tehnici speciale cum ar fi terapia rațional-emotivă (RET – Rational-Emotiven Therapie). Dar această șansă nu este oferită candidaților.

Și în domeniul militar problema înclinărilor spre rațional sau irațional manifestate de către ofițeri a început să fie considerată cu un interes mereu crescând. Psihologii militari vor să știe, de exemplu, cu ce fel de atitudini iraționale s-ar putea confrunta în cazul unui conflict nuclear. Companii întregi, echipaje de submarine sau escadrile de vânătoare ar putea să își piardă controlul într-o situație de stres maxim și, ca urmare, să refuze a se mai supune ordinelor ori să aibă inițiative proprii dar iraționale.

Eu personal mă îndoiesc că problemele cauzate de acest gen de deficiente ar putea fi remediate doar prin depistarea factorilor care le-ar putea provoca, așa cum susțin unii. Este limpede doar, că prin intermediul testelor atitudinile complet iraționale sau predispoziția spre astfel

de atitudini poate fi evidențiată. Din acest motiv, pentru diminuarea riscului reprezentat de ocuparea unor funcții de răspundere-cheie de către persoane necorespunzătoare, au început să fie utilizate testele de tip Ellis.

Tendința spre gândire irațională nu este neapărat condiționată numai de factorii de stres cărora le-ar putea fi supus individul, așa cum se presupune din păcate mult prea des, ci mai degrabă unei predispoziții generale a personalității acestuia. Testul Ellis demonstrează felul în care gândirea irațională este legată de nesiguranța de sine. Oamenii de acest tip în general își consideră munca drept lipsită de importanță. Consecința este că și părerea lor despre ei înșiși este că nu au nici un fel de valoare. Dacă ajung din întâmplare în funcții de răspundere, ei vor adopta un stil autoritar de conducere, sunt prea puțin dispuși la colaborare și le vine extrem de greu să ia decizii în mod independent. Sunt obișnuiți să acționeze conform unor tipare prestabilite, dar chiar și în astfel de situații subordonarea lor are o formă rectilinie, fără contribuții personale. Supuși testelor generale de personalitate ei obțin valori ridicate pe scalele de dominanță și dogmatism.

În testul următor vă veți putea verifica singuri în ce măsură tendințele spre atitudini iraționale sunt prezente în personalitatea dumneavoastră, iar dacă pe parcursul studiilor sau evoluției profesionale veți avea a vă supune unor astfel de teste veți ști cu siguranță despre ce este vorba și ce se așteaptă de la dumneavoastră.

Încercați să evitați acțiunile ce izvorăsc din irațional

Verificați cu grijă răspunsurile la întrebările acestui test și evaluarea lor finală. Repetați și exersați până când veți învăța să evitați tendințele subconștiente care vă provoacă la un anumit gen de răspunsuri.

Testul de raționalitate

Prin efectuarea acestui test veți acumula și mai multe cunoștințe despre personalitatea dumneavoastră și veți învăța care sunt instrumentele prin care veți fi evaluat de către psihologi, consilieri de personal sau superiori.

Citiți cu atenție fiecare întrebare și bifați căsuța care corespunde cel mai mult gradului în care sunteți de acord cu conceptul exprimat, astfel:

- ❑ totdeauna
- ❑ mereu
- ❑ uneori
- ❑ nu prea
- ❑ niciodată

Nu este permisă indicarea suplimentară de aprecieri intermediare, astfel ca poziția dumneavoastră să fie clară pentru examinator.

Este vorba despre 40 de întrebări cu caracter personal. La sfârșitul capitolului veți găsi, după cum v-am obișnuit deja, evaluarea.

Nu aveți o limită de timp.

Puteți începe testul de raționalitate acum.

Răspundeți pe rând la fiecare dintre întrebările următoare și bifați căsuța care corespunde cel mai mult opiniei dumneavoastră. Lucrați în ritm susținut și fără pauze prea lungi de gândire.

1. A ajuta pe alții este unul dintre principiile mele de viață.
   ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
   ❑ mereu ❑ nu prea

2. Oamenii ar trebui să accepte urmarea unor principii de morală mai mult decât au făcut-o până acum.
   ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
   ❑ mereu ❑ nu prea

3. Uneori mă supăr tare și devin foarte rău când lucrurile nu merg așa cum vreau eu.
   ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
   ❑ mereu ❑ nu prea

4. Cine respinge sfintele scripturi păcătuiește.
   ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
   ❑ mereu ❑ nu prea

5. Mă enervez adesea când lucrurile merg prost.
   ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
   ❑ mereu ❑ nu prea

6. Mi se pare complet normal ca într-o căsnicie partenerii să se completeze reciproc.
   ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
   ❑ mereu ❑ nu prea

7. Cel de pe o funcție superioară ar trebui să fie pe cât posibil competent, talentat și inteligent.
   ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
   ❑ mereu ❑ nu prea

8. Când trebuie să decid ce este bine și ce este rău, de cele mai multe ori mă orientez după alții.
   ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
   ❑ mereu ❑ nu prea

9. Cred că, atât ceea ce fac cât și cei din jur, mă vor face – încet, dar sigur – nefericit.
   ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
   ❑ mereu ❑ nu prea

10. Unii membrii ai familiei mele și unii prieteni au niște obiceiuri într-adevăr de toată scârba.
    ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
    ❑ mereu ❑ nu prea

11. Mă supără când lucrurile nu merg așa cum m-am obișnuit să meargă.
    ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
    ❑ mereu ❑ nu prea

12. Cel mai bine îi poți ajuta pe alții atunci când îi critici și le arăți exact unde și ce au greșit.
    ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
    ❑ mereu ❑ nu prea

13. Unii oameni sunt de felul lor răi, agresivi și josnici. Ei ar trebui aspru pedepsiți pentru păcatele lor.
    ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
    ❑ mereu ❑ nu prea

14. Uneori sunt nefericit când constat că sunt altfel decât ceilalți.
    ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
    ❑ mereu ❑ nu prea

15. Câteodată nu reușesc să mai fac față problemelor de zi cu zi.
    ❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
    ❑ mereu ❑ nu prea

16. Este important să fii foarte prietenos, în special cu noii colegi sau vecini.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

17. Cred că nu se poate să suporți să fii criticat fără a te simți rănit.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

18. Îmi este imposibil să îmi schimb mereu sentimentele.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

19. Simpatia față de alții este cea mai frumoasă emoție a omului.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

20. Ar trebui ori de câte ori este nevoie să ne ferim să facem lucruri neplăcute.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

21. Uneori mă simt foarte nefericit din cauza felului în care arăt.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

22. Pentru mine este importantă părerea pe care alții o au despre mine.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

23. Îmi asum cu plăcere noi responsabilități.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

24. Uneori îmi fac griji cu privire la vreo nenorocire care s-ar putea întâmpla.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

25. Mă chinuie gândul că va trebui cândva să iau totul de la capăt.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

26. Sunt înclinat mereu a-mi face probleme cu privire la posibilele accidente sau catastrofe.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

27. Autopedepsirea pentru trecutele greșeli și păcate împiedică repetarea lor pe viitor.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

28. Atunci când îți faci griji cu privire la o posibilă nefericire, poți să îi diminuezi efectul sau chiar să o eviți.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

29. Sunt mulți cei care își reproșează excesele din viața lor sexuală.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

30. Am tendința de a-mi ascunde sentimentele.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

31. De multe ori îmi fac griji chiar și pentru diverse fleacuri.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

32. De multe ori mă gândesc cum să fac o treabă mai multă vreme decât mi-ar trebui pentru a o face.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

33. Prefer să fiu liber și independent.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

34. Crizele și greutățile vieții mă îngrozesc.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

35. Mă înfurie să văd copii maltratați.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

36. Cei din jur ar trebui să ne ajute să trecem greutățile și să ne facă viața mai ușoară.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

37. În mod normal mă feresc să fac ceea ce nu se cade.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

38. Lucrurile care te-au tulburat mult în viață vor continua să te macine.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

39. Mulți sunt aceia cărora ar trebui să le fie rușine pentru greșelile și răutățile făcute.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

40. Uneori mă simt trist și abătut fără nici un motiv aparent.
❑ totdeauna ❑ uneori ❑ niciodată
❑ mereu ❑ nu prea

Evaluare

Acest test măsoară gradul de exprimare al gândirii raționale urmărind de fapt cinci factori esențiali. Pentru evaluare, vă rog să vă acordați puncte după cum urmează: câte 1 punct ori de câte ori ați optat bifând pentru *„absolut totdeauna"*, 2 puncte pentru *„mereu"*, 3 puncte pentru *„uneori"*, 4 pentru *„nu prea"* și – în fine – 5 puncte pentru *„absolut niciodată"*. Pentru fiecare dintre cei cinci factori veți calcula totalul obținut la anumite întrebări pe modulele prezentate mai jos, iar prin adunarea ulterioară a tuturor acestor puncte veți obține valoarea totală a gradului de exprimare al gândirii raționale.

Iată cum vă veți acorda punctele:

totdeauna....1 punct	nu prea .....4 puncte
mereu .....2 puncte	niciodată .....5 puncte
uneori .....3 puncte	

Completați acum punctele pe modulele corespunzând celor cinci factori și faceți totalurile.

Factorul Rem = reactivitate emoțională excesivă

Completați modulul cu punctele marcate la următoarele întrebări:

Întrebarea	3	=	..... puncte
Întrebarea	5	=	..... puncte
Întrebarea	11	=	..... puncte
Întrebarea	35	=	..... puncte
Întrebarea	38	=	.....puncte
Total Factor Rea		=	..... puncte

Punctajul maxim este de 25 puncte

Factorul Av = autoînvinovățirea

Completați modulul cu punctele marcate la următoarele întrebări:

Întrebarea	2	= ..... puncte
Întrebarea	4	= ..... puncte
Întrebarea	13	= ..... puncte
Întrebarea	29	= ..... puncte
Întrebarea	39	= ..... puncte
Total Factor Av		= ..... puncte

Punctajul maxim este de 25 puncte

Factorul P = perfecționismul

Completați modulul cu punctele marcate la următoarele întrebări:

Întrebarea	7	= ..... puncte
Întrebarea	12	= ..... puncte
Întrebarea	27	= ..... puncte
Întrebarea	28	= ..... puncte
Întrebarea	31	= ..... puncte
Total Factor P		= ..... puncte

Punctajul maxim este de 25 puncte

Factorul Do = dependența de opinia celorlalți

Completați modulul cu punctele marcate la următoarele întrebări:

Întrebarea	8	= ..... puncte
Întrebarea	14	= ..... puncte
Întrebarea	17	= ..... puncte
Întrebarea	22	= ..... puncte
Întrebarea	37	= ..... puncte
Total Factor Do		= ..... puncte

Punctajul maxim este de 25 puncte

Factorul Rec = reciprocitatea întrajutorării

Completați modulul cu punctele marcate la următoarele întrebări:

Întrebarea	1	= ..... puncte
Întrebarea	16	= ..... puncte
Întrebarea	18	= ..... puncte
Întrebarea	23	= ..... puncte
Întrebarea	36	= ..... puncte
Total Factor Rec		= ..... puncte

Punctajul maxim este de 25 puncte

Punctaj total

Punctaj total = ... **puncte**

Punctajul maxim este de 125 puncte

Analiza rezultatelor

Factorul Rem = reactivitatea emoțională excesivă

5 – 12 puncte

Controlați-vă mai bine emoțiile!

Chiar și în situațiile de relativ mai mică importanță înclinați spre o atitudine de escalare cognitivă. Acest mod de multe ori impulsiv de reacție este denumit în sensul pozitiv *temperament*, de oarece el are de fapt două fețe. Dacă nu reușiți să vă controlați, atunci escalarea cognitivă, verbală și fizică ar putea avea rezultate extrem de distructive. Probabil că ați avut deja ocazia să o constatați. Consecințele lor? Probleme la locul de muncă sau studiu, probleme în societate, difi-

cultăți în existența de cuplu și chiar eșecuri evoluția profesională. Evident – ceva ar trebui făcut pentru eliminarea sau cel puțin reducerea intensității acestor atitudini.

13 – 18 puncte

Reflectați înainte de a pretinde

Aveți o conștiință extrem de diferențiată, inegală dacă vreți, asupra ideii de dreptate. Temperamental vă situați între extreme. Dacă aveți necazuri, ele sunt de cele mai multe ori provocate de pretențiile prea ridicate pe care le aveți față de colegi și semenii dumneavoastră în general, pretenții pe care aceștia nu prea au cum să le satisfacă.

19 – 25 puncte

Aveți stofă de conducător

Cei din jur vă consideră a fi o persoană liniștită și echilibrată. Pe lângă o bună pricepere la tratative, aveți și talentul de a cere colaboratorilor exact ceea ce sunt ei capabili să facă. Dacă veți ocupa o funcție de răspundere, feriți-vă de asumarea tuturor responsabilităților, delegați altora pe cele a căror îndeplinire v-ar ocupa prea mult timp, și preocupați-vă de instruirea celor care ar putea să vă suplinească atribuțiile la nevoie.

Factorul Av = sentimentele de autoînvinovățire

5 – 12 puncte

Vină, morală, păcate ... nu exagerați!

Punctajul realizat evidențiază nu numai tendința pe care o aveți de a-i învinovăți pe alții de propriile eșecuri, dar și neputința de a vă împăca cu trecutul. De multe ori propria vină, ca și autoînvinovățirea, vi se pare a fi punctul de

vedere de unde emiteți judecăți de valoare atât de severe asupra lumii și a celor din jur. Oricât de mare și reală ar putea fi importanța preceptelor de morală și de religie, ar trebui să manifestați o mai mare deschidere și înțelegere față de semenii dumneavoastră. Încercați să vă apropiați o astfel de atitudine controlându-vă manifestările, și veți avea numai de câștigat.

13 – 18 puncte

Calea de mijloc se dovedește a fi bună

Atitudinea dumneavoastră față de vinovăție, de momentele de autoînvinovățire și de complexele de vinovăție este complet neutră și obiectivă. Înainte de a învinovăți pe cineva considerați că este bine să vă faceți o imagine de ansamblu asupra situației. Păstrați-vă acest mod de a gândi, căci este corect.

19 – 25 puncte

Ascundeți cumva o tendință spre anarhie?

Categoric – nu puteți candida la poziția de stâlp al moralității. Considerați cu precădere că fiecare ar trebui să decidă ce înseamnă pentru el ordinea și dreptatea, precum și căror valori să se subordoneze. În linii mari nu greșiți, dar un astfel de punct de vedere poate ascunde germeni de anarhie. Cu cât mai aproape sunteți de punctajul maxim, cu atât tendința aceasta este mai puternică.

Factorul P = perfecționismul

5 – 12 puncte

Învățați să acceptați greșelile

Sunteți aproape de imaginea clasică a celor care caută cu perseverență „Perfecția" și „Precizia", uitând probabil că aceste noțiuni își au rostul în mod natural doar în domeniul tehnic.

Oamenilor și relațiilor dintre ei cu greu li se poate cere să posede aceste calități în forma lor absolută. Dacă ar fi așa omenirea ar deveni anostă și sterilă. Prima consecință a unei astfel de atitudini ar fi că în jurul dumneavoastră ar fi grea sau imposibilă existența unei atmosfere pozitive, tocmai din cauza atitudinii nepermisive față de erori. Dictonul* are dreptate – a comite erori stă în firea omului, iar dacă nu doriți ca, atât dumneavoastră cât și contextul în care socialmente existați, să încremeniți într-un schematism imuabil, atunci ar trebui să vă revizuiți coordonatele principalității pe care v-ar place să o numiți „de fier".

13 – 18 puncte

Nici haos, dar nici perfecțiune

Aveți o concepție relaxată cu privire la perfecțiune. Dacă pe de o parte o organizare socială perfectă vă repugnă, la fel de străină vă este și aprecierea unei lumi în care oricine face ce vrea. Poate că nu ar strica, totuși, să reflectați unde este nevoie de perfecțiune și unde nu.

19 – 25 puncte

Laissez-faire**? **În ordine, dar puțin control nu strică**

În contextul social dumneavoastră contestați atât pe perfecționiști, cât și pe cei dispuși să lase lucrurile să meargă de la sine. Considerați că ambele noțiuni își pot găsi justificarea, de la caz

* *Errare humanum est = a greși este omeneste* de multe ori continuat cu *„perseverare diabolicum" = a persevera în greșeală este diabolic*. Cicero de fapt a spus: *„Cuisvis hominis est errare, nullius nisi insipientis in errare perseverare" = orice om poate greși, doar prostul stăruie în greșeală".*

** *Laissez faire, laissez passer! (fr.) = las' să facă, las' să treacă!* – principiu al scolii liber-schimbiste, având ca reprezentanti pe francezul Jean-Baptiste Say [1767-1832] si scotianul Adam Smith [1723-1790]

la caz și cu condiția să nu se împingă lucrurile spre extreme. Încercările permanente de a valorifica partea bună a oricărei situații vă reușesc, din fericire, de cele mai multe ori.

Factorul Do = dependența de opinia celorlalți

5 – 12 puncte

Eliberați-vă de sub influența celorlalți!

Este impresionant în ce grad puteți depinde de opinia celorlalți. Permiteți cu prea multă ușurință altora să vă închisteze în cadrul unor reguli prea stricte. Această situație se poate agrava până la punctul în care ideile, scopurile și atitudinile dumneavoastră ar ajunge să fie în totalitate determinate de părerile generale ale celor din jur. Este deci de la sine înțeles că tindeți să respingeți apropierea atât de cei cu o gândire prea contradictorie sau prea haotică. Dar credeți că vă face bine să continuați a fi un prea-ascultător executant al ordinelor primite?

13 – 18 puncte

Păstrarea măsurii față de ceea ce cred alții

Este bine că știți să faceți opinie separată atunci când este cazul. Continuați să procedați astfel și nu vă lăsați derutați de la drumul ales.

19 – 25 puncte

Dacă totul vă iese bine – știți să trăiți cu adevărat

Mai mult ca sigur că vă puteți considera un/o nonconformist/ă. Chiar dacă nu v-ați dovedit talentul în literatură, arte plastice sau altele asemenea, cu certitudine că stăpâniți arta de a trăi.

Nu ar trebui să blamați într-atâta societatea asta decadentă, dar nu este imposibil ca să aveți și bunele dumneavoastră motive pentru a o face.

Factorul Rec = reciprocitatea întrajutorării

5 – 12 puncte

Ajutor!

Se întâmplă adeseori să suprasolicitați ajutorul pe care vi l-ar putea acorda cei din jur sau societatea, de parcă rolul acestora pe lume ar fi acela de a vă sprijini. Veți putea găsi uneori oameni dispuși să vă fie de folos, dar și bunăvoința are limitele sale. O lege care să vă dea dreptate nu există, așa că ar fi bine să vă controlați egoismul. Poate că în acest fel veți reuși să ameliorați relațiile cu partenerul de viață și cu lumea din jur.

13 – 18 puncte

A da este mai bine decât a lua

Specialitatea dumneavoastră este echilibrul dintre altruism și egoism. Nu văd nici un motiv pentru a vă sfătui să vă schimbați atitudinea. Poate că va fi necesar uneori, totuși, să îi scoateți pe alții dintr-ale lor, în special atunci când de aceasta depinde reușita scopului propus. Nu veți câștiga în popularitate, dar nu aveți ce face – câte o dată este nevoie să procedați astfel.

19 – 25 puncte

Chiar nu aveți nevoie de ajutor?

Aveți tendința de a face totul singuri. Poate că știți dumneavoastră de ce. Poate nimeni nu o poate face la fel de bine, sau nimeni nu are nici măcar dreptul de a o face. Ce ar fi să acordați și altora o șansă de afirmare? Și mai lăsați-vă și ajutați din când în când de ceilalți, la urma urmei întreaga noastră cultură se bazează pe permanența dăruirii față de semenii noștri, precum și pe abilitatea de a primi ceea ce ni se dă.

Analiza punctajului total

25 – 60 puncte

Aveți motivele dumneavoastră de a fi ceea ce sunteți, nu încape îndoială că viața de până acum v-a demonstrat-o. Ar fi totuși nevoie să încercați să nu vă bazați atât de mult pe reguli, fie ele scrise sau nescrise, și să vă permiteți mai multă libertate de acțiune. Extinderea orizontului personal vă va face numai bine. Noi perspective vi se vor deschide exact acolo unde v-ați fixat până acuma limitele.

61 – 95 puncte

Nu cred că vă amenință primejdia de a cădea pradă gândirii iraționale. Probabil că deja prietenii, cunoscuții și colegii sunt de aceeași părere. Străduiți-vă să vă mențineți această atitudine sănătoasă, fără a uita că, de multe ori, nu calea de mijloc este cea care asigură succesul. Uneori trebuie să luăm poziții diferite de ale celorlalți.

96 – 125 puncte

Vă caracterizează un nonconformism sănătos, cu toate că aveți uneori o predispoziție spre extreme. Aceasta o arată – dacă este cazul – punctajul de peste 119 puncte, ceea ce înseamnă că preferați să respingeți din ce în ce mai mult orice fel de constrângere. Aveți grijă totuși să nu vă faceți din respingere o obișnuință.

Profile de raționalitate – exemple

Iată cum arată un profil de raționalitate întocmit după completarea unor chestionare asemănătoare celui de mai sus.

Ex.

Modelul unui profil de raționalitate

	5	10	15	20	25	
Factorul Rem tendință spre reacție emoțională excesivă		(10)				mai degrabă liniștit/ă, controlat/ă, chibzuit/ă
Factorul Av negarea autoînvinovățirii sau a sentimentelor de vinovăție		(10)				echilibru rațional, spirit de justiție
Factorul P tendință spre perfecționism social			(15)			tendință spre laissez-faire, echilibru
Factorul Do extremă dependență socială				(20)		neconvențională, libertate, lipsa, neacceptarea limitărilor
Factorul Rec nevoie de ajutor limitat în resurse		(10)				autosuficient/ă, nu solicită ajutorul independent din punct de vedere social
Evaluarea generală a raționalității mai degrabă în respectul normelor comportament irațional	25	(50)	75	100	125	comportament mai degrabă autarhic, autonom-anarhic

Aveți mai jos un formular de profil de raționalitate pe care îl puteți completa cu propriile dumneavoastră rezultate, încercuind valorile corespunzătoare punctelor obținute și unindu-le apoi cu o linie așa cum ați văzut în exemplele precedente. Dacă doriți, puteți intercala valori intermediare (15, 25, 35, 45 și 55).

Profilul meu de raționalitate

	5	10	15	20	25	
Factorul Rem tendință spre reacție emoțională excesivă						mai degrabă liniștit/ă, controlat/ă, chibzuit/ă
Factorul Av negarea autoînvinovățirii sau a sentimentelor de vinovăție						echilibru rațional, spirit de justiție
Factorul P tendință spre perfecționism social						tendință spre laissez-faire, echilibru
Factorul Do extremă dependență socială						neconvențională, libertate, lipsa, neacceptarea limitărilor
Factorul Rec nevoie de ajutor limitat în resurse						autosuficient/ă, nu solicită ajutorul independent din punct de vedere social
Evaluarea generală a raționalității mai degrabă în respectul normelor comportament irațional	25	50	75	100	125	comportament mai degrabă autarhic, autonom-anarhic

Profil specific: funcționar public

Astfel ar trebui să se prezinte profilul optim al rațională unei persoane angajate în administrația de stat sau alte instituții publice. Comparați-l cu cel pe care l-ați obținut pe baza testului de rațională completat de dumneavoastră pentru a constata dacă modelul vi s-ar potrivi. Cu cât liniile care fac legătura între diferitele valori sunt mai apropiate, eventual suprapuse, cu atât compatibilitatea dintre cele două personalități: a dumneavoastră proprie și cea a dezideratului propus de angajator va fi mai mare.

Ex. **Profilul de rațională al unui funcționar public**

Factorul Rem
tendință spre reacție emoțională excesivă
5 10 15 20 25
mai degrabă liniștit/ă, controlat/ă, chibzuit/ă
Factorul Av
negarea autoînvinovățirii sau a sentimentelor de vinovăție
5 10 15 20 25
echilibru rațional, spirit de justiție
Factorul P
tendință spre perfecționism social
5 10 15 20 25
tendință spre laissez-faire, echilibru
Factorul Do
extremă dependență socială
5 10 15 20 25
neconvențională, libertate, lipsa, neacceptarea limitărilor
Factorul Rec
nevoie de ajutor limitat în resurse
5 10 15 20 25
autosuficient/ă, nu solicită ajutorul independent din punct de vedere social
Evaluarea generală a rațională
mai degrabă în respectul normelor
comportament irațional
40 80 120 160 200
comportament mai degrabă autarhic, autonom-anarhic

Rațională propusă: punctaj total de la 55 puncte în sus.

Profil specific: liber profesionist

Profilul de personalitate al unui liber profesionist ar urma să arate precum cel de mai jos. Comparați-l cu cel pe care l-ați obținut pe baza chestionarului de rațională completat pentru a constata dacă modelul vi s-ar potrivi.

Profilul de rațională al unui liber profesionist **Ex.**

Factorul Rem
tendință spre reacție emoțională excesivă
5 10 15 20 25
mai degrabă liniștit/ă, controlat/ă, chibzuit/ă
Factorul Av
negarea autoînvinovățirii sau a sentimentelor de vinovăție
5 10 15 20 25
echilibru rațional, spirit de justiție
Factorul P
tendință spre perfecționism social
5 10 15 20 25
tendință spre laissez-faire, echilibru
Factorul Do
extremă dependență socială
5 10 15 20 25
neconvențională, libertate, lipsa, neacceptarea limitărilor
Factorul Rec
nevoie de ajutor limitat în resurse
5 10 15 20 25
autosuficient/ă, nu solicită ajutorul independent din punct de vedere social
Evaluarea generală a rațională
mai degrabă în respectul normelor
comportament irațional
40 80 120 160 200
comportament mai degrabă autarhic, autonom-anarhic

Rațională propusă: punctaj total de la 100 puncte în sus.

8. Viața intimă după testul petelor de cerneală Rorschach

Ce deduce psihologul din petele de cerneală?

De mai bine de șapte decenii un test a făcut furori, aducând mai multe motive de discordie decât oricare altă metodă de cercetare de până la apariția sa și după printre psihologi, psihanaliști și psihiatri.

Ca urmare a unei intuiții geniale, psihiatrul elvețian Prof. Dr. Hermann Rorschach a descoperit, cu doar un an înaintea morții sale, testul care de atunci încoace îi poartă numele. Deoarece el nu a mai avut cum să își dezvolte propria teorie, nenumărați psihologi i-au continuat munca și au elaborat metode proprii de interpretare ori au publicat procedee de control bazate pe acest test.

Rezultatele muncii lor s-au dovedit a fi nenumărate și extrem de diverse, pentru ca până la această dată să fie recunoscute pe plan internațional eforturile a peste 4000 de cercetători, dintre care aproximativ trei sferturi s-au declarat pentru relevanța acestui gen de teste, în timp ce restul, aproape 1000, s-au declarat împotriva lor.

Eu văd ceea ce tu nu vezi

Cu ajutorul a zece imagini obținute prin intermediul unor pete de cerneală simetrice, dintre care cinci negre-gri, două gri-roșiatice și trei multicrome, s-ar putea – susține majoritatea cercetărilor – identifica anumite caracteristici ale întregii sfere intime a personalității individului testat, aprecierea fiind bazată strict pe interpretarea sa personală dată celor zece imagini. Conducându-se după principiul că nici un răspuns echivalează totuși cu un răspuns, psihologul va reuși în orice caz să emită o părere asupra structurii intime a personalității subiectului.

Testul Rorschach este utilizat cu preponderență pentru diagnosticarea cazurilor clinice. Cele zece imagini vor fi prezentate subiectului strict în ordinea lor, de la I la X. Examinatorul va nota toate răspunsurile în aceeași ordine. După terminarea testului, protocolul final va fi interpretat în raport cu anumite categorii relevante aletrăsăturilor de personalitate, iar răspunsurile vor fi verificate din patru puncte de vedere, ordonate după trăsăturile de personalitate.

Complicat și impenetrabil

Conform acestei așa numite semnături a interpretării imaginilor va fi stabilită și perceperea lor spațială sau tridimensională, făcându-se diferențieri între Răspunsurile Complete [RC], Răspunsuri de Detaliu [RD] și de Contur [Cont]. Răspunsurile complete sunt de cele mai ori evaluate pozitiv ca detalii sau contururi.

În completarea răspunsurilor vor fi solicitate așa numitele determinante, cum ar fi răspunsurile de „Mișcare" [M], de „Culoare" [Cul], ambele legate de tipul de trăire al probandului (extraversie sau introversie), sau cele de „Formă" [Fo] ori „Profunzime" [Prof].

Pe o a treia treaptă de evaluare va fi notată semnătura răspunsurilor în funcție de atribuirea de identități, de exemplu prin categoriile Uman [Um], detaliu de persoană [Um D], Animal [Anm], detaliu de animal [Anm D], Vegetal [Veg] sau Obiect [Ob]. În final valorile tuturor

semnăturilor vor fi adunate și comparate cu valori statistice prestabilite.

Concomitent se va raporta dacă răspunsurile sunt exprimate în mod banal, original sau confabulatoriu. Printr-o interpretare complexă vor fi stabilite atributele personalității intime și interesele tipice ale subiectului, cum ar fi indicații asupra fanteziei și creativității sale. Psihologul examinator va acorda o atenție deosebită reacțiilor individuale ale persoanei testate; astfel, dacă subiectul nu va da nici un răspuns va nota „eșec", când acesta va manifesta nedumerire sau se va bloca în fața unei imagini va nota „blocaj", „simetrie" pentru preferința interpretărilor simetrice, sau „perseverență" pentru interpretarea liniară a tuturor imaginilor (subiectul vede, de exemplu, în toate imaginile o hartă). Acestea toate sau fiecare în parte pot fi corelate unei anumite tulburări psihice.

Concluzia ar fi ca dumneavoastră să vă familiarizați atât cu modul de interpretare al imaginilor, cât și cu felul în care vor fi apreciate răspunsurile pe care le veți da, sau cu reacțiile pe care le-ați putea avea când veți avea a vă confrunta efectiv cu acest tip de test.

În timpul unuia din seminariile mele, unul dintre consilierii de personal ai unei mari întreprinderi a afirmat: „Prin adoptarea metodelor de testare proiectivă, cum ar fi testul Rorschach, domeniul evaluării și consilierii în materie a avut enorm de câștigat. Candidaților le este practic imposibil să poată percepe esența unui test proiectiv. Ei nu știu nici ce anume i se cere, și nici nu poate întreprinde ceva care să îi modifice calificativul în bine. Se poate spune, deci, că orice manevră de înșelare a examinatorilor este nu numai sortită eșecului, dar și că

probanții ar trebui să se abțină de la astfel de tentative, deoarece nu vor avea de că de la astfel de tentative, deoarece nu vor avea de câștigat nimic altceva decât o apreciere încă și mai negativă."

Să fie oare adevărată această afirmație, sau nu? Să presupunem că subiectul inteligent, dar rău intenționat, va încerca să dea numai răspunsuri de nota zece. Tot ce se poate, dar ele se vor contrazice în chip flagrant cu răspunsurile date la alte probe din cadrul testului, astfel că tentativa de înșelăciune va putea fi sesizată de un anchetator bine pregătit. Părerea mea este că, prin respectarea cu strictețe a unor îndrumări bine determinate, candidații și-ar putea ameliora simțitor șansele de a face față cu succes unui astfel de test, nu prin „tragerea în piept" a anchetatorilor, ci prin modificarea cât se poate de conștientă a unor anumite atribute specifice ale propriei personalități. Vă voi da astfel de sfaturi, dar numai după ce veți executa testul următor.

Testul de pete de cerneală pe care vi-l propun se aseamănă mult cu părți din testul Rorschach, așa că s-ar cuveni să îl tratați cu atenția pe care o merită, respectând toate indicațiile date.

Testul petelor de cerneală de tip Rorschach

Nu cred că ar fi de prisos să recitiți cele de mai sus: deja aveți la dispoziție o serie de informații la care candidații de regulă nu au acces. Veți găsi în continuare un număr de 6

tablouri, numerotate de la I la VI. Va trebui să priviți cu atenție fiecare imagine, înainte de a întoarce pagina, pentru că nu vă este permis a reveni asupra sa.

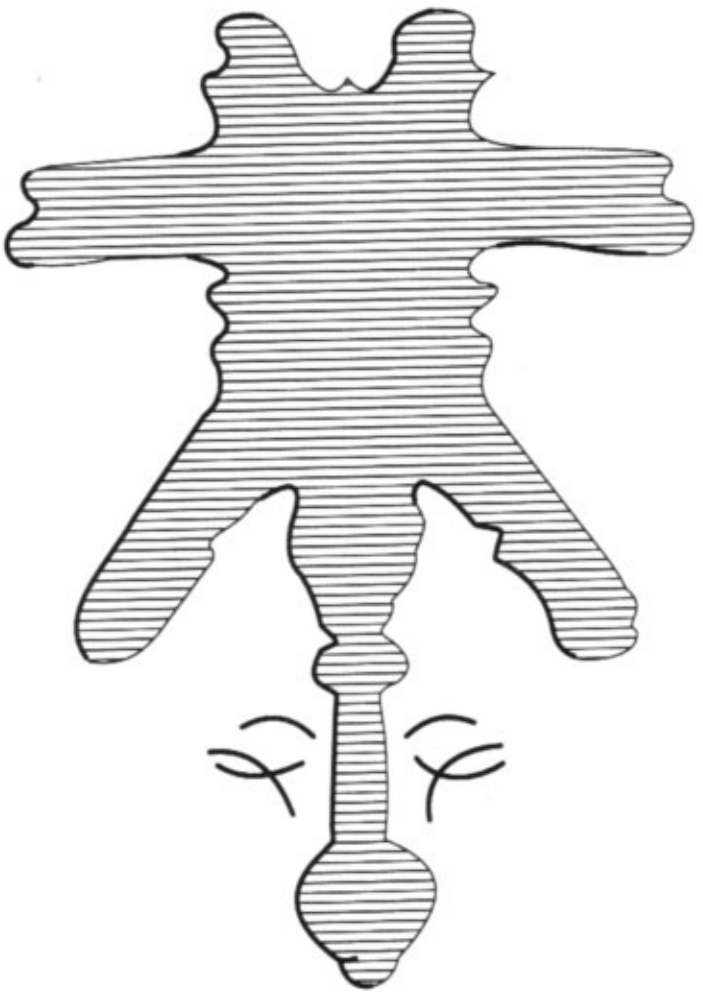
Pe contrapagina fiecărui tablou aveți spații pe care puteți marca printr-o bifă ce anume vă sugerează fiecare imagine în parte, dar numai anumite variante dintre cele propuse pe patru scale diferite și notate cu PA, Fd, Det și Ref. Astfel:

- pentru scalele [PA] și [Fd] veți putea bifa doar una dintre cele șase variante propuse, indiferent de faptul că la fiecare scală aveți propuse trei variante. Nu puteți bifa mai mult de o variantă pe ambele scale.
- pentru scala [Det] veți putea **indica** ce vă sugerează cel puțin unul dar nu mai mult de trei detalii din tablou.
- pe scala [Ref] veți bifa doar dacă nu veți putea da nici un răspuns la celelalte trei scale.

Desigur, sunt posibile și alte interpretări, dar testul acesta nu le poate lua în considerație.

Puteți începe testul petelor de cerneală acum.

Tabloul I



Bifați pe scalele de mai jos ce anume v-a sugerat Tabloul I:

Scala PA: privire de ansamblu

- ❑ a) văd un liliac
- ❑ b) văd doi băieți pe un par
- ❑ c) văd o giruetă

Scala Fd: fundal

- ❑ a) văd în mijloc chipul unui diavol
- ❑ b) văd un derviș dansând într-o piață orientală
- ❑ c) văd harta unei insule

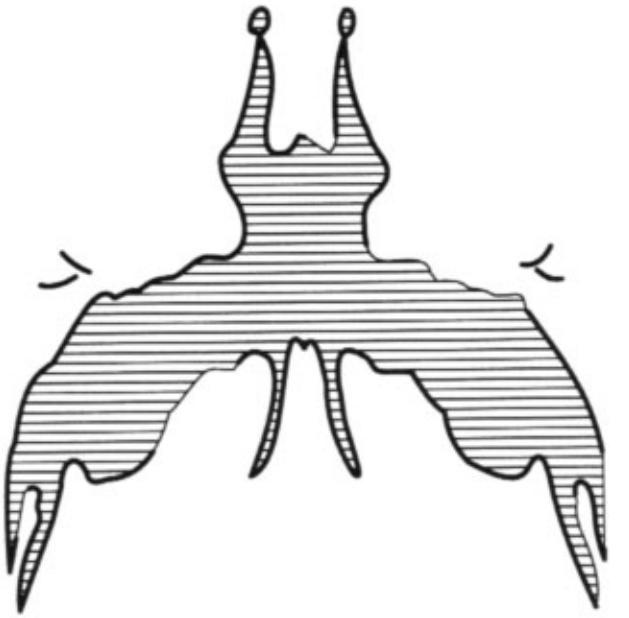
Scala Det: detalii

a).....
b).....
c).....

Scala Ref: zero interpretări

- ❑ nu pot da nici o interpretare

Tabloul II



Bifați pe scalele de mai jos ce anume v-a sugerat Tabloul II

Scala PA: privire de ansamblu

- ❑ a) văd o pasăre ori un liliac
- ❑ b) văd un zmeu sau un deltaplan
- ❑ c) văd un sinucigaș prăbușindu-se de undeva, de sus

Scala Fd: fundal

- ❑ a) privesc afară printr-o crăpătură
- ❑ b) văd ceața printr-o fereastră acoperită de gheață
- ❑ c) văd o cetate ce răsare din troiene de zăpadă

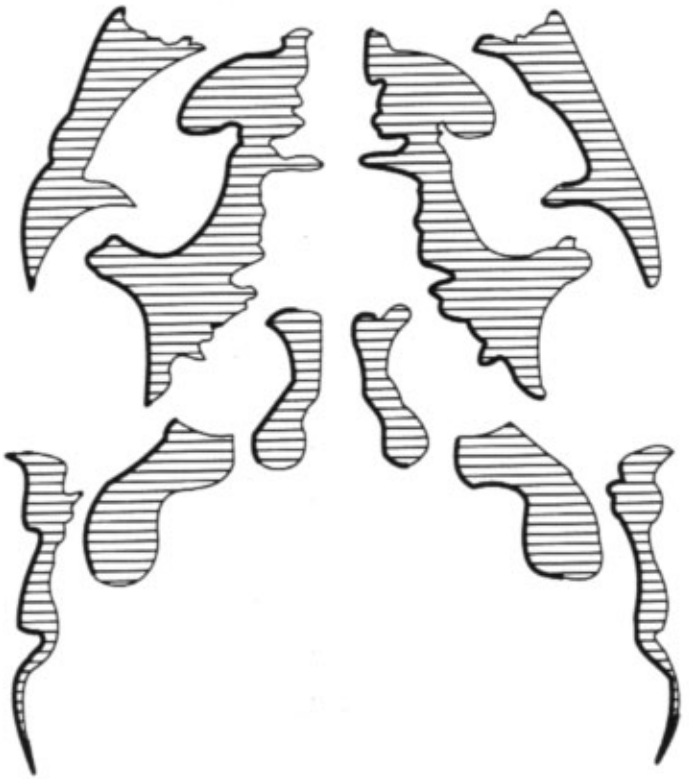
Scala Det: detalii

a).....
b).....
c).....

Scala Ref: zero interpretări

- ❑ nu pot da nici o interpretare

Tabloul III



Bifați pe scalele de mai jos ce anume v-a sugerat Tabloul III

Scala PA: privire de ansamblu

- ❑ a) văd scheletul unui animal mic sau pasăre
- ❑ b) văd scheletul unui om
- ❑ c) văd o ștanță metalică pentru decuparea formelor din aluat

Scala Fd: fundal

- ❑ a) privesc afară prin craniul unui iepure
- ❑ b) văd niște marionete
- ❑ c) văd urme de pași în zăpadă

Scala Det: detalii

a).....
b).....
c).....

Scala Ref: zero interpretări

- ❑ nu pot da nici o interpretare

Tabloul IV

Bifați pe scalele de mai jos ce anume v-a sugerat Tabloul IV

Scala PA: privire de ansamblu

- ❑ a) văd un crab
- ❑ b) văd dansând doi dervișI cu pălărie
- ❑ c) văd o formă de traforaj

Scala Fd: fundal

- ❑ a) privesc marea printr-o gaură de undeva de sus
- ❑ b) văd harta unei insule
- ❑ c) văd urma lăsată de o pungă cu vopsea pleznită pe peretele unei case

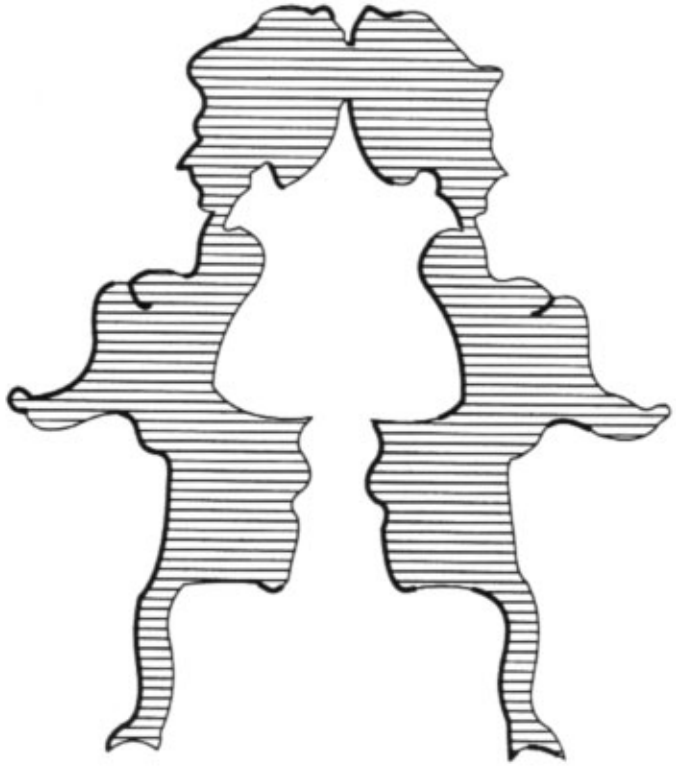
Scala Det: detalii

a).....
b).....
c).....

Scala Ref: zero interpretări

- ❑ nu pot da nici o interpretare

Tabloul V



Bifați pe scalele de mai jos ce anume v-a sugerat Tabloul V

Scala PA: privire de ansamblu

- ❑ a) văd un fluture rândunică
- ❑ b) văd două fete care dansează împreună
- ❑ c) văd un model tăiat cu foarfeca în hârtie

Scala Fd: fundal

- ❑ a) văd vârful unei lăncii
- ❑ b) văd un turn printr-o fereastră bogat ornamentată
- ❑ c) văd silueta capului unei bătrâne

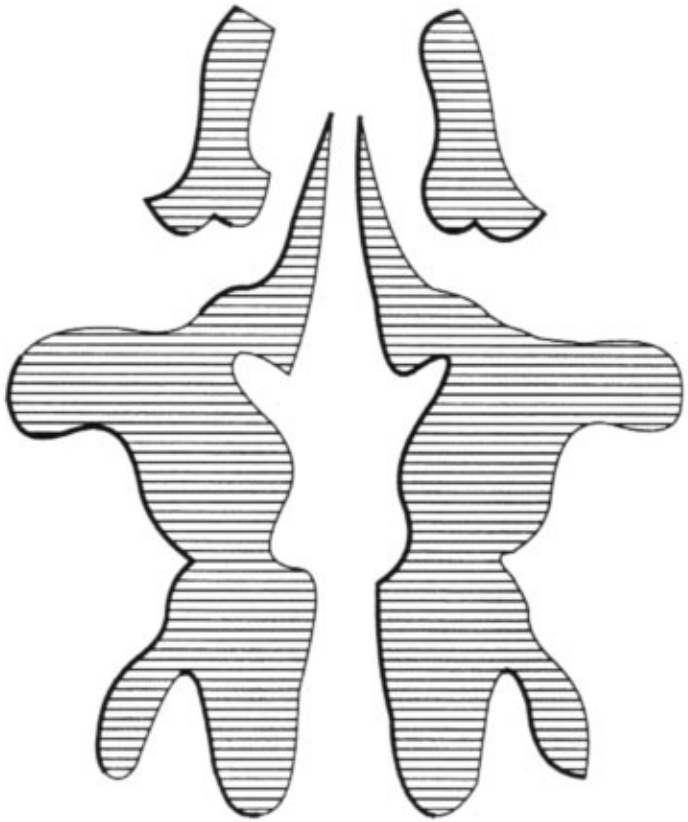
Scala Det: detalii

a).....
b).....
c).....

Scala Ref: zero interpretări

- ❑ nu pot da nici o interpretare

Tabloul VI



Bifați pe scalele de mai jos ce anume v-a sugerat Tabloul VI

Scala PA: privire de ansamblu

- ❑ a) văd doi câini de circ jonglând ceva pe bot
- ❑ b) văd două persoane care se roagă
- ❑ c) văd o piele de animal făcută ferfeniță

Scala Fd: fundal

- ❑ a) văd un turn de televiziune
- ❑ b) privesc de sus la o hartă
- ❑ c) privesc de sus pielea unei vaci

Scala Det: detalii

a).....
b).....
c).....

Scala Ref: zero interpretări

- ❑ nu pot da nici o interpretare

Evaluare

În calcularea punctajului intră doar bifele (șase cu totul pentru scalele PA și Fd), numărul detaliilor sugerate (nu mai mult de 3 x 6 = 18). Pentru bifele de la scala Ref nu se acordă puncte.

Scala PA: vederea de ansamblu

Pentru fiecare bifă la varianta [a] vă acordați 4 puncte, la [b] câte 6 puncte, iar la [c] câte 2 puncte.
Am bifat:

de ..... ori	a) ..... = × 4 puncte = ... puncte
de ..... ori	b) ..... = × 6 puncte = ... puncte
de ..... ori	c) ..... = × 2 puncte = ... puncte

Scala Fd: fundal

Pentru fiecare bifă la varianta [a] vă acordați 3 puncte, la [b] câte 2 puncte, iar la [c] câte 1 puncte.
Am bifat:

de ..... ori	a) ..... = × 3 puncte = ... puncte
de ..... ori	b) ..... = × 2 puncte = ... puncte
de ..... ori	c) ..... = × 1 puncte = ... puncte

Scala Det: sesizarea detaliilor

Pentru fiecare detaliu indicat la oricare dintre tablouri primiți câte un punct. Nu aveți cum avea mai mult de 18 puncte.
Mai primesc câte 1 punct pentru fiecare din cele ..... detalii indicate, cu totul = ... puncte de detalii.

Scala Ref – refuzul interpretării

Am refuzat interpretarea tablourilor:
Pentru aceasta nu primesc nici un punct.
În total am obținut ..... puncte PA + ... puncte Fd + ... puncte Det = ... puncte.

Punctajul maxim este de 54 puncte.

Analiza rezultatelor

0 – 18 puncte

Prea de tot!

Cu un astfel de punctaj nu aveți nici o șansă să primiți notă de trecere la acest test de personalitate. Dacă ați fi avut de interpretat tablourile de mai sus la un examen clinic sau într-o reală situație de test pentru admitere, angajare sau promovare, vi s-ar fi recunoscut următoarele trăsături de personalitate: aveți simțul autoaprecierii subdezvoltat, impulsivitatea instinctivă are prioritate față de interesele spirituale mai elevate, capacitatea de adaptare lasă mult de dorit atât pe plan profesional cât și pe cel personal. Acest test vă caracterizează drept o persoană stearsă, supraviețuind prin convenționalitate. Nu este imposibil să manifestați și alte tendințe spre probleme care la un test real, interpretat de un examinator, ar ieși în evidență în mod sigur. Aveți șanse reduse de reușită în viață.

19 – 36 puncte

Veți putea evolua

Evaluarea dumneavoastră se situează pe coordonate medii. Testul confirmă că puteți ceda ușor în fața dificultăților și că nu străluciți prin

originalitate. Cu toate acestea, vă veți încadra perfect în categoria executanților din eșaloanele inferioare, unde veți da dovadă de sârguință. Oricum, punctajul confirmă existența unor șanse de evoluție spre bine prin instruire care cresc pe măsură ce numărul punctelor obținute se apropie de limita superioară a grupei (36 puncte).

37 – 54 puncte

Bingo!

Testul vă atestă o serie de valori interioare și talente personale. pe primul loc aflându-se o integritate ce tinde spre absolut, confirmându-vă drept o persoană loială și demnă de toată încrederea, cu un nivel spiritual și moral dintre cele mai ridicate. Nu aveți câtuși de puțin stofă pentru meseria de spărgător de bănci, și nici nu v-ar trece prin cap să vă apucați de falsificat bani. În plus, dacă sunteți femeie, dispuneți de un bogat fond emoțional, iar în ceea ce privește dragostea v-ați putea demonstra furtunoasă și profundă. Bărbații sunt persoane de bază, fideli și emoțional echilibrați. Și din punct de vedere al creativității stați bine. Dacă nu aveți cine știe ce tare ascunse care „să vă strice poza", nu îmi rămâne altceva decât să vă felicit cu toată sinceritatea.

Noțiuni suplimentare

Acordați atenția cuvenită următoarelor:

- ***Tendințe negative.*** Toate aprecierile examinatorilor vor fi influențate negativ dacă veți fi bifat numai interpretări pe scala Fd (interpretarea a ceea ce vă sugerează fundalul, backgroundul, tablourilor). O asemenea orientare presupune existența unor tendințe

criminale. Va trebui să vă învățați să acordați preferință scalelor PA și Det, eventual rezervând scalei Fd doar una – maximum două interpretări.
La fel de negativă, dar în alt sens, va fi aprecierea punctării în mod exclusiv pe scala PA. Aceasta v-ar descrie drept un individ ciudat – cu o atitudine de refuz față de sfaturi și instrucțiuni, confuz și – mai mult sau mai puțin – cu câteva doage lipsă, cum se spune.
Evitați sugerarea de imagini cu conotații sexuale, cum ar fi „penis" pentru tabloul I, ori „vagin" pentru tablourile II sau VI. Dacă veți spune, de exemplu, „de-ar fi chestia asta roșie atunci aș spune că este ...", s-ar interpreta ca o notă de depravare sexuală sau de anumite tendințe spre perversități.

Tendințe pozitive: În primul și primul rând vor fi cotate ca pozitive toate indicațiile spre ființa umană și răspunsurile originale (scala Det). În general răspunsurile dumneavoastră trebuie să denote o stare generală de echilibru, de ponderație, prin indicarea atât a unor soluții complexe, cât și a unora mai simple.
Pe de altă parte, dacă veți bifa numai cele mai originale soluții propuse și veți da detalii dintre cele mai sofisticate veți primi calificativul de „neadaptabil" sau „ciudat".
Nu strică să marcați un detaliu – două și cu conotații erotice; altfel veți fi depunctat pentru tendințe sexuale deviaționiste.
Dacă veți respecta aceste indicații, nu văd ce anume ar putea să vă meargă prost la confruntarea reală cu un test bazat pe testul Rorschach.

9. Stresul și stresul psihologic

Suferiți de stres?

Nu cred că răspunsul poate fi dat cu ușurință și dintr-odată. Nici psihologii nu o pot face, căci individul nu poate decide de unul singur dacă suferă sau nu de stres.

Factorii de stres, stresorii – cum sunt ei denumiți de majoritatea specialiștilor, lucrează atât pozitiv cât și negativ, creând situațiile plăcute sau neplăcute, după caz.

Stresul poate fi provocat și de situații plăcute

Ex.

Imaginați-vă, de exemplu, că ați petrecut o zi întreagă cu femeia sau bărbatul viselor voastre, întâlnind-o (sau întâlnindu-l) în sfârșit. Dumnezeu poate știe câtă osteneală v-ați dat pentru a vă pregăti cât mai bine, pe dumneavoastră înșivă, dar și condițiile întâlnirii, pentru ca nu cumva vreo greșeală stupidă, vreun lucru negândit să vă strice evenimentul. Inima și-a accelerat bătăile, manifestați o stare de tensiune, vă străduiți să păreți în cea mai bună dispoziție și cât mai lipsit/ă de alte preocupări. Când totul s-a terminat, vă întoarceți acasă într-o stare de epuizare totală.

Sau, un alt exemplu. Trebuie să vă prezentați la un interviu, de rezultatul căruia depinde dacă veți ocupa sau nu o funcție pe care v-o doriți enorm. Trei manageri sau examinatori vă supun unui adevărat baraj de întrebări.

Inevitabil, inima bate mai tare, aveți o insuportabilă senzație de vomă, simțiți cum transpirația vă inundă subsuorile, senzația că spuneți numai prostii se suprapune în modul cel mai nefericit cu dorința de a părea sigur/ă de sine, cât mai „cool" cu putință, situația devine din ce în ce mai greu de suportat, până la momentul când – după o strângere de mână – istovit/ă porniți spre casă fără a ști dacă rezultatul vă este favorabil sau nu, dar cu impresia că întâlnirea s-a soldat cu un fiasco total.

Cele două situații se deosebesc fundamental prin scop și condiții dar, în ceea ce privește reacțiile dumneavoastră psihice și fizice chiar, se aseamănă nespus de mult prin puternicul stres indus, prin solicitarea extremă a sistemului dumneavoastră nervos.

Apărare sau adaptare?

Din punct de vedere științific, stresul este considerat a fi reacția pe care o are corpul nostru atunci când trebuie să facă față unor modificări extreme al condițiilor sale normale de mediu. Hans Selye*, a definit stresul drept „sindrom general de adaptare-apărare**". Trupul nostru se pregătește pentru confruntarea cu stimulii externi neobișnuiți mobilizându-și cât mai eficient toate resursele interne necesare. În momentele de relaxare, în concediu de pildă, valorile stresului și, ca urmare, pregătirile făcute de organism în vederea combaterii unor eventuali factori de stres, sunt la limita lor inferioară. Cu totul altfel se prezintă situația din timpul existenței de zi cu zi, când suntem presați de termenele cerute

* Hans Selye [1907 – 1979], medic și psiholog canadian.
** În original „*Kampf-Flucht Reaction*" = reacția de apărare – evadare.

pentru executarea diferitelor activități, sâcâiți de șefi, enervați de problemele de serviciu sau de studiu și de intervențiile nedorite ale semenilor noștri. În mod normal, cea mai mare parte a anului nivelul nostru general de stres atinge cote foarte înalte.

Așadar, putem spune că viața noastră este caracterizată de o permanentă înșiruire de reacții de stres, trupul și spiritul nostru negăsindu-și decât cu dificultate momentele de liniște. Din punct de vedere psihologic conchidem că trăim în condițiile unui stres de durată, timp în care glandele noastre trebuie să emită aproape în permanență hormonii necesari combaterii stresului, inima este nevoită să lucreze într-un ritm mai accelerat, tensiunea se ridică, mușchii sunt mai puternic alimentați cu sânge, întregul organism se află într-o stare de alertă.

Stresul de durată influențează negativ calitatea vieții

Fiecare individ reacționează diferit de ceilalți la condițiile de stres. Unii sunt extrem de vulnerabili la stres, alții mai puțin, dar cu toții suferim din cauza lui. Cei care sunt mereu tensionați vor manifesta o mai mare vulnerabilitate la boli, în special la cele transmisibile.

Succesiunea neîntreruptă a factorilor de stres – fie aceștia pozitivi sau negativi – nu încetează a ne marca nici măcar în timpul somnului, cu consecințe nefaste asupra stării generale de sănătate. Sunt cunoscute o sumedenie de maladii sau stări maladive care își au originea în slăbirea organismului ca urmare a stresului, sau a căror instalare este favorizată de asemenea situații, de la diminuarea acută a capacității de funcționare a sistemului imunitar, până la deteriorarea funcțiilor sexuale și pierderea apetitului pentru sex.

Este ușor de înțeles, deci, din ce motive multe instituții, întreprinderi sau companii caută să evite admiterea candidaților vulnerabili la stres. Chiar dacă, la interviu sau teste, întrebările nu se referă în mod explicit la modul în care probanții reacționează la stres, ele vor investiga existența unor indicatori specifici sau a unor simptome de stres, cum ar fi pierderea subită de greutate, ori dimpotrivă – adăugirea unor kilograme peste greutatea normală, insomnii, senzațiile sau tendințele de izolare, până la deficiențe ale sistemului circulator, digestiv, migrene etc.

Bineînțeles că nimeni nu va face astfel de interogatorii în mod direct. Există totuși unele întrebări, aparent nevinovate, capabile să pună în evidență simptomele de stres. O bună parte dintre acestea vor putea fi întâlnite în testul următor. Sunt pe piață o sumedenie de variante ale testelor de stres, destul de mult asemănătoare unele cu altele, toate având drept scop măsurarea capacității de încărcare a candidaților. De multe ori aceste teste constituie doar o componentă a unei baterii de teste, ceea ce le face destul de greu de identificat de subiectul lipsit de o pregătire prealabilă corespunzătoare.

Executați testul de stres ce vă este prezentat în continuare pentru a vă cunoaște încă și mai bine. Acordați atenția cuvenită tuturor indicațiilor și urmați-le întocmai.

Testul de stres

Cu ajutorul acestui test veți putea afla mai multe despre capacitatea dumneavoastră de încărcare (sau de rezistență la solicitări), în special în ceea ce privește condițiile de stres de durată de la locul de muncă, din viața de zi cu zi profesională sau particulară.

Nu aveți o limită de timp. Bifați, așa cum ați procedat și la testele precedente, gradul de exprimare al atitudinii dumneavoastră față de fiecare întrebare, respectiv „absolut totdeauna", „aproape totdeauna", „uneori" sau „absolut niciodată".

Puteți începe testul de stres acum.

Răspundeți pe rând la fiecare dintre întrebările următoare bifând răspunsul care corespunde cel mai bine atitudinii dumneavoastră față de întrebarea pusă. Lucrați susținut și fără pauze prea mari de gândire.

1. Sufăr de permanente modificări de greutate.
   ❑ totdeauna ❑ uneori
   ❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

2. Mă străduiesc în permanență să fiu mai bun decât ceilalți.
   ❑ totdeauna ❑ uneori
   ❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

3. Pentru mine contează foarte mult să fiu lăudat/ă și să mi se recunoască meritele.
   ❑ totdeauna ❑ uneori
   ❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

4. Uneori când mă aflu la masa de lucru pianotez cu degetele pe tabla sa, ori îmi leagăn picioarele.
   ❑ totdeauna ❑ uneori
   ❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

5. Mă doare adeseori spinarea.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

6. Îmi place să fac mai multe lucruri deodată.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

7. Din ce în ce mai des am bătăi sau dureri de inimă.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

8. Îmi vine foarte greu să mă relaxez, chiar și după ce dorm mai mult mă simt tot frânt/ă de oboseală.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

9. De multe ori nu pot să adorm noaptea, cu toate că sunt foarte obosit/ă.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

10. Când mă ridic brusc mă cuprinde amețeala.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

11. Adeseori sunt cuprins/ă de deprimare.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

12. Simt o ciudată stare interioară de neliniște.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

13. Nu am poftă de mâncare.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

14. La sfârșit de săptămână îmi place să mă duc în parcurile de distracții.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

15. Îmi vine greu să nu îmi întrerup partenerul de discuții înainte ca acesta să termine ce are de spus.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

16. În ultima vreme îmi vine din ce în ce mai greu să respecte termenele fixate pentru întâlniri sau terminarea unor lucrări.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

17. Aglomerația sau ambuteiajele mă enervează la culme.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

18. Nu suport să fiu criticat/ă.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

19. Câte o dată nu îmi pot stăpâni nervii.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

20. Când sunt prins/ă la strâmtoare devin agresiv/ă.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

21. Mă enervez dacă sunt lăsat/ă să aștept.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

22. În ultima vreme orice fleac mă scoate din sărite.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

23. Mă înroșesc când discuțiile ating subiecte penibile.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

24. După un conflict mă simt încă o bucată de vreme prost dispus.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

25. Odată ce am pornit pe o direcție nu pot renunța.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

26. De obicei privesc cu neîncredere ceea ce fac alții.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

28. Nu mă simt la largul meu în prezența copiilor și devin nervos/nervoasă.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

29. Am tendința de a-mi ascunde sentimentele.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

30. Îmi fac adesea griji nejustificate cu privire la multe lucruri.
❑ totdeauna ❑ uneori
❑ aproape totdeauna ❑ niciodată

Evaluare

Acordați-vă pentru răspunsurile la fiecare întrebare următoarele puncte:

- pentru „totdeauna" = 1 punct
- pentru „aproape totdeauna" = 2 puncte
- pentru „uneori" = 3 puncte
- pentru „niciodată" = 4 puncte

Completați acum punctele pentru fiecare răspuns în tabelul de mai jos și faceți totalul.

Întrebarea nr. 1 ..... puncte
Întrebarea nr. 2 ..... puncte
Întrebarea nr. 3 ..... puncte
Întrebarea nr. 4 ..... puncte
Întrebarea nr. 5 ..... puncte
Întrebarea nr. 6 ..... puncte
Întrebarea nr. 7 ..... puncte
Întrebarea nr. 8 ..... puncte
Întrebarea nr. 9 ..... puncte
Întrebarea nr. 10 ..... puncte
Întrebarea nr. 11 ..... puncte
Întrebarea nr. 12 ..... puncte
Întrebarea nr. 13 ..... puncte
Întrebarea nr. 14 ..... puncte
Întrebarea nr. 15 ..... puncte
Întrebarea nr. 16 ..... puncte
Întrebarea nr. 17 ..... puncte
Întrebarea nr. 18 ..... puncte
Întrebarea nr. 19 ..... puncte
Întrebarea nr. 20 ..... puncte
Întrebarea nr. 21 ..... puncte
Întrebarea nr. 22 ..... puncte

Întrebarea nr. 23	..... puncte
Întrebarea nr. 24	..... puncte
Întrebarea nr. 25	..... puncte
Întrebarea nr. 26	..... puncte
Întrebarea nr. 27	..... puncte
Întrebarea nr. 28	..... puncte
Întrebarea nr. 29	..... puncte
Întrebarea nr. 30	..... puncte
Total	..... puncte

Va trebui să aveți minimum 30 puncte, dar nu mai mult de 120.

Analiza rezultatelor

30 – 52 puncte

Felicitări! Mai puțină naivitate nu strică.

Aveți un mod de a trăi pașnic, echilibrat și satisfăcut de sine. Tratați cu calm problemele de viață și nu sunteți animat/ă de ambiții false. Cei din jur vă invidiază pentru seninătatea și superioritatea de care dați dovadă. Cu toate acestea ar trebui să vă analizați cu seriozitate atitudinile: vă paște primejdia de a tinde să vedeți viața în culori prea roze.

53 – 75 puncte

Atenție la extreme!

Priviți viața ca pe o provocare pe care o acceptați cu interes, în mod activ și fără resentimente. Factorii de stres negativi și pozitivi acționează asupra dumneavoastră în mod echilibrat. Pentru moment controlați fără dificultate evenimentele, dar nu veți face față cu succes deplin solicitărilor extreme. Aveți nevoie de a vă verifica

în permanență atât pe dumneavoastră însivă cât și pe cei din jur, constituenții cadrului vieții sociale proprii. Nu vă lăsați antrenat/ă în situațiile în care vi s-ar cere prea multe.

76 – 97 puncte

Atenție! Sănătatea vă este în pericol.

Viața v-a devenit o continuă luptă pentru respectarea scadențelor, a termenelor, pentru câștigarea șanselor și a succeselor. Uneori vi se întâmplă să vă simțiți ca prins/ă la strâmtoare. Ambiția, presiunea exercitată de concurența altora și dependența de deciziile altora vă fac să luptați din greu.

Simțiți din plin provocările vietii, ceea ce deja a început să vă marcheze din punct de vedere al sănătății. Dacă toate vor merge tot așa veți putea să realizați multe lucruri, dar vă va fi din ce în ce mai greu să vă bucurați de roadele muncii dumneavoastră. Nu vă mai implicați atât de mult chiar și atunci când nu este cătuși de puțin cazul; încercați să evitați certurile, supărările și situațiile de intensă solicitare. Acordați toată atentia schimbării, deoarece acest punctaj vă este defavorabil.

98 – 120 puncte

Nu cumva ați suferit deja un preinfarct?

Pentru dumneavoastră viața nu este altceva decât un lung șir de eforturi și necazuri. Trupește și sufletește sunteți aproape de limita rezistenței. Ieșirea din această stare de calvar trebuie să vă fie un imperativ.

Cantitatea de stres la care sunteți supus/ă, sau la care vă supuneți, vă periclitează sănătatea direct proporțional cu creșterea numărului de puncte acumulate, așa că țelurile pe care vi le-ați propus a le atinge de acum încolo sunt practic de

nerealizat. Poate că, prin adoptarea unor procedee de relaxare, veți reuși totuși să diminuați influența factorilor de stres.

Lămuriri suplimentare

Există mijloace de diminuare a stresului

Trebuie să faceți ceva pentru a scăpa de stres. Vindecarea celor stresați și reducerea sau eliminarea problemelor lor trupești și sufletești devine pe zi ce trece un subiect din ce în ce mai fierbinte al cercetărilor.

Psihologii și psihanaliștii se preocupă în mod constant de găsirea unor sisteme de relaxare, dintre care unele sunt cunoscute de secole. Dincolo de eforturile lor nu trebuie cu totul și cu totul neglijate cele ale medicinii generale. Dar să nu uităm că multe dintre tranchilizantele, antidepresivele, calmantele și alte asemenea produse farmaceutice sintetice* propuse ca mijloace de luptă contra stărilor depresive și a stresului au început în ultima vreme să piardă din teren, deoarece au dat naștere unor situații extrem de periculoase de dependență.

Relaxarea poate fi indusă și există suficiente căi de relaxare care pot fi învățate. Exercițiul constant practicat sub o îndrumare metodică este una dintre cele mai bune și mai necesare, ca și antrenamentul autogen și relaxarea musculară progresivă. Și muzica de relaxare, constând din secvențe de tonalități joase special elaborate, poate reduce ritmul bătăilor inimii la circa 60 pe minut, efectul de relaxare putând fi obținut fie și doar prin atenția cu care ascultăm o muzică liniștitoare.

* Spre deosebire de cele naturale, obținute din plante de exemplu, fără adaosuri de chimicale.

Antrenamentul autogen influențează pozitiv, prin autosugestie, tonusul muscular, respirația și sistemul circulator. Multe școli populare oferă cursuri de antrenament autogen, în Germania costurile fiind uneori suportate de casele de într-ajutorare. Atenție însă, un astfel de antrenament trebuie efectuat numai sub îndrumarea unor specialiști, iar casetele audio sau video existente în comerț pot fi folosite ca mijloace ajutătoare numai după însușirea unor cunoștințe solide.

Metoda relaxării musculare progresive a fost dezvoltată de către americanul Jakobson, și constă în încordarea și relaxarea succesivă a câte unor grupe de mușchi. Avantajul acestei tehnici constă în aceea că subiectul învață mai întâi să își cunoască singur felul în care îi lucrează mușchii, antrenându-și în acest fel și capacitatea de auto-observare, efect pe care alte metode nu îl au. După învățarea unor principii de bază, care pot fi însușite la cursurile școlilor sau universităților populare de care am vorbit, ori de la un specialist terapeut, veți dobândi capacitatea de a vă relaxa în mod conștient anumite grupe de mușchi suprasolicitate, cum ar fi cei ai cefei, ai spinării, abdomenului etc. O repriză de 20 de minute este în cele mai multe cazuri suficientă pentru relaxarea progresivă a unei grupe de mușchi, în timp ce pentru o relaxare totală, constând din tratarea succesivă a unor grupe diferite de mușchi va fi, în mod evident, nevoie de un timp corespunzător mai lung.

10. Testul proiectiv Rosenzweig de toleranță la frustrare*

Cum reacționați în fața frustrărilor de zi de zi?

Am vorbit despre stres și, mai devreme încă despre stăpânirea de sine, subliniind strânsa lor interdependență. Una dintre cauzele majore ale stresului, cauză care funcționează cu deosebită intensitate la indivizii al căror control asupra modului în care reacționează la ele, o constituie gradul în care se lasă influențați în viața lor, atât cea personală cât și cea socială ori profesională, de către privațiuni, de renunțări, lipsuri, dificultăți – într-un cuvânt de către factorii de frustrație.

Testul elaborat de Rosenzweig** este numai unul dintre multele teste cu care psihologii investighează pragul de rezistență la factorii de frustrare.

Frustrările cotidiene sunt adesea cauza apariției sentimentului de renunțare

Cu siguranță că monotonia muncii din multe instituții ori întreprinderi nu poate fi în nici un caz generatoare de fericire. După unii renumiți cercetători, aproximativ șaptezeci și cinci la sută dintre managerii germani nutresc sentimentul de renunțare la postul pe care îl ocupă, prin aceasta înțelegându-se că, deși stau în continuare în

* Frustrare – stare intimă provocată de lipsa unor satisfacții considerate a fi legitime, de neîndeplinirea unor speranțe etc.

** Saul Rosenzweig, psiholog american. Preocupat de studiul reacțiilor de frustrare a elaborat testul care îi poartă numele (Picture frustration test).

funcție, nu se mai identifică în sinea lor cu aceasta.

„Nemulțumirea ia amploare" este o afirmație care se aude din ce în ce mai des prin birourile conducerii firmelor. Cu toate că nimeni nu afirmă că s-a săturat nimănui îi vine ușor să divorțeze de realitatea de zi cu zi. Principala cauză a suportării situației o constituie rațiunile de ordin financiar. Puțini sunt cei care își mai permit astăzi să renunțe la o slujbă, și asta cu atât mai mult atunci când mai este și bine remunerată. Tuturora le rămâne deschisă o singură cale, aceea de a trudi atâta vreme cât sănătatea și, de cele mai multe ori, vârsta o permite.

Pe nimeni nu mai miră faptul că din aceste cauze calitatea prestației lasă de cele mai multe ori de dorit. Acesta este și motivul pentru care firmele cu un management conștient de problemele de personal, așa cum sunt sau ar trebui să fie majoritatea, încearcă prin toate mijloacele să își asigure serviciile unor cadre cât mai stabile din punct de vedere emoțional. Iar cum nici unul dintre candidați sau salariați nu se va apuca de bunăvoie și nesilit de nimeni să își mărturisească nemulțumirile sufletești, singura soluție este testarea lor corespunzătoare.

Testul stărilor de frustrare Rosenzweig se recomandă de la sine pentru identificarea stărilor de frustrație. Întrebările sunt bine formulate, puternic reprezentative și funcționează simplu, pe principiul benzilor desenate. Inițial a fost utilizat în Statele Unite între anii 1934 -1945 și a jucat un rol important în economie în special în timpul celui de-al doilea război mondial prin contribuția adusă la ridicarea moralului forțelor de muncă, și prin aceasta la creșterea productivității.

ilustrații. Uneori situațiile sunt exprimate doar în scris iar răspunsurile vor fi de asemenea date în scris. Oricum ar fi însă, cadrul general rămâne cel al necesității de a vă preciza o anumită atitudine față de o situație conflictuală. În rest – toate afirmațiile de mai sus rămân perfect valabile.

Să nu excludem posibilitatea de a vi se pretinde încadrarea într-o anumită limită de timp. Va trebui să răspundeți în chip cât mai spontan cu putință și fără a consuma prea mult timp de gândire. Tergiversarea în exprimarea unei atitudini va sugera examinatorului o tentativă de ascundere a reacțiilor intime reale cu scopul de a da un răspuns mai potrivit așteptărilor.

În ciuda tentației de a vă corecta răspunsurile, v-aș ruga ca, pentru cunoașterea realelor dumneavoastră răspunsuri la frustrare, să lucrați corect, fluent și fără a zăbovi prea mult asupra imaginilor.

Testul de toleranță la frustrare

Am elaborat pentru dumneavoastră un test al toleranței la frustrare, care are scopul de a vă măsura propria capacitate de a vă confrunta cu frustrările ce vi le rezervă viața personală sau profesională, într-un cuvânt viața de zi cu zi.

Nu aveți limită de timp, dar se va ține seamă de cât vă va fi necesar pentru terminarea sa, așa că va trebui fie să vă cronometrați singur/ă, fie să apelați la ajutorul cuiva apropiat pentru a măsura timpul pe care îl veți utiliza pentru a-l rezolva.

Sub fiecare imagine aveți propuse câteva variante de răspunsuri care s-ar putea potrivi „balonașului" lăsat necompletat. Bifați-l pe cel pe care l-ați da dumneavoastră.

Puteți începe testul de toleranță la frustrare după pornirea cronometrului. Acum.

Situație socială I (acasă)

Bifați răspunsul pe care l-ați da dumneavoastră:

- ❑ a) Și amantul meu mi-o reproșează adesea, la fel ca secretara ta.
- ❑ b) Crezi că stau toată ziua și dorm?
- ❑ c) Tocmai am scăpat ceva pe jos.
- ❑ d) Cred că îmi subapreciezi eforturile.

Situație socială II (la aeroport)

Bifați răspunsul pe care l-ați da dumneavoastră:

- ❑ a) E vina ta, căscatule.
- ❑ b) Ai fi putut măcar conduce ceva mai repede.
- ❑ c) Nu face nimica. Se întâmplă și la case mai mari.
- ❑ d) Nu-ți mai face atâtea probleme.

Situație socială III (pe un drum de țară)

Bifați răspunsul pe care l-ați da dumneavoastră:

- ❑ a) Ce ești nebun, țărănoiule, cum îți permiți?!
- ❑ b) Nu, îmi pare rău, dar m-aș murdări pe tractor.
- ❑ c) Dacă așteptați să văd dacă nu vine totuși fratele meu, aș merge poate cu dumneavoastră.
- ❑ d) Cu plăcere, dacă mai aveți loc pe tractor pentru încă o persoană.

Situație socială IV (în grădină)

Bifați răspunsul pe care l-ați da dumneavoastră:

- ❑ a) Crezi că ești mai cu moț? Ia mai pupă-mă.
- ❑ b) Ei, asta-i bună! Așa ceva se poate întâmpla oricui.
- ❑ c) Chiar că nu știu ce s-a'ntâmplat. Cred că nu mă simt prea bine.
- ❑ d) Înțeleg, meștere, dar nu crezi că exagerezi un pic?

Situație socială V (într-un local)

Bifați răspunsul pe care l-ați da dumneavoastră:

- ❑ a) Ia nu te mai înfoia atâta, că nu sunt venit acum cu pluta!
- ❑ b) Asta-i bună! Cred că glumești.
- ❑ c) Scuzați, nu am văzut anunțul.
- ❑ d) Au, uite că am uitat să-mi scot pălăria!

Situație socială VI (printre cunoscuți)

Bifați răspunsul pe care l-ați da dumneavoastră:

- ❑ a) Nu-i treaba ta ce fac eu cu Maricica, băi animalule!
- ❑ b) Ia mai lasă-mă, doar nu crezi că ai vreun drept doar pentru că ești mai solid ca mine?!
- ❑ c) Crezi că i-ar fi mai bine cu tine?
- ❑ d) Din păcate nu văd de ce te bagi. Nu crezi că trebuie s-o lăsăm pe ea să decidă?

Opriți cronometrul. Ați terminat testul.

Evaluare

Acordați-vă pentru răspunsurile bifate la fiecare situație din test următoarele puncte:

- pentru [a] = 1 punct
- pentru [b] = 2 puncte
- pentru [c] = 3 puncte
- pentru [d] = 4 puncte

Completați acum punctele pentru fiecare situație în tabelul de mai jos și faceți totalul.

Situația I:	..... puncte
Situația II:	..... puncte
Situația III:	..... puncte
Situația IV:	..... puncte
Situația V:	..... puncte
Situația VI:	..... puncte
Total	..... puncte

Trebuie să aveți minimum șase puncte dar nu mai mult de 24. Timpul normat pentru un astfel de test este de două minute.

Analiza rezultatelor

6 – 12 puncte

Vă sare prea ușor țandăra!

Spus cu blândețe – pragul toleranței la dumneavoastră este foarte jos. În spatele unei atitudini aparent agresive și plină de lăudăroșenie, se ascunde o profundă nesiguranță. De multe ori se întâmplă însă ca oponentul dumneavoastră să nu remarce asta și să aveți impresia că vă puteți permite aproape orice, numai că ulciorul nu poate merge de prea multe ori la apă. Aveți neapărată nevoie să studiați cu foarte multă atenție capitolul următor, al unsprezecelea, pe tema siguranței de sine, a îndrăznelii. Dacă și la testul corespunzător veți demonstra aceleași tendințe va trebui să luați măsuri urgente de remediere. Nu trebuie să confundați toleranța la frustrări cu slăbiciunea de caracter. Ea presupune mai degrabă capacitatea de a reacționa la provocări în mod adecvat, cu flexibilitate. Astfel înțeleasă, toleranța înseamnă în ultimă instanță a obține câștig de cauză cedând.

13 – 18 puncte

Cu simțul măsurii

Dumneavoastră puteți face față situațiilor frustrante între anumite limite. Când vi se pare că este cazul, puteți reacționa cu multă flexibilitate, cu toate că uneori aveți impresia că veți obține mai mult printr-o demonstrație de forță și atitudine mai dinamic agresivă, ceea ce ar cam fi echivalentul politicii pumnului. Oricum, până la acest moment acest comportament v-a asigurat o seamă de succese. Mai greu vă va fi atunci când veți avea de-a face cu un oponent sau un partener cu același nivel de exprimare. Atunci va fi momentul să încercați a adopta noi atitudini în relațiile cu ceilalți.

19 – 24 puncte

Echilibrat, dar puțin distant, nu credeți?

V-a reușit până acum în viață să urmați o cale care v-a ținut departe de certurile și conflictele de zi de zi. De fapt s-ar putea presupune că sunteți undeva, deasupra acestor lucruri. Prin aceasta nu trebuie să se înțeleagă cumva că v-ați fi înstrăinat de lume ci, dimpotrivă, că aveți

abilitatea de a trece prin viață adoptând atitudini de flexibilitate și de echilibru, recunoscând slăbiciunile celor ce vă stau împotrivă și folosindu-le spre avantajul dumneavoastră. Probabil că nu puțini sunt aceia care nu reușesc să priceapă cum de reușiți să aveți succes cu vorba acolo unde alții nu văd decât antagonism și dispute. Rămâne totuși deschisă problema înstrăinării. Aveți grijă ca nu cumva să vă pierdeți simțul realității.

Alte indicații

Toleranță, stres, sau siguranță de sine?

Probabil că deja ați sesizat strânsa legătură ce există între stres și toleranța la frustrare pe de o parte și între acestea și siguranța de sine (a se vedea capitolul următor) pe de alta. Ar fi totuși o interpretare de psihologie primitivistă dacă am spune „stres înseamnă toleranța la frustrare mai puțin siguranța de sine". Nu sunt chiar atât de simple nu sunt legăturile dintre aceste atribute ale personalității, indiferent de cât de multe și profunde vi s-ar părea a fi interpătrunderile dintre ele. De altfel, vă veți putea convinge de aceasta în momentul când veți putea compara rezultatele obținute la ultimele trei teste și anume cele de la capitolele 9, 10 și 11.

În cazul în care veți constata că rezultatul acestor teste este mai degrabă negativ, va trebui să faceți ceva spre binele propriei voastre persoane. Chiar dacă nu sunteți în iminenta apropiere a unui examen ori test de aptitudini sau compatibilitate o discuție cu un psiholog de încredere își va dovedi cu certitudine utilitatea, în special pentru a vă lămuri cât de grave sunt deficiențele manifestate de atributele personalității dumneavoastră.

11. Siguranța de sine

Ce înțelegem prin siguranța de sine?

Siguranța de sine în viața personală și profesională

În ultimii ani tema siguranței de sine, a încrederii în propria persoană, a început să fie aprins discutată nu numai în mediile cercetării psihologice ci și ca temă de interes general. Apariția unui număr din ce în ce mai mare de publicații care se ocupă de tema siguranței în toate domeniile vieții sociale și particulare, fie tratând-o sub acest nume fie sub cele de „autocontrol" sau „autosuficiență"* dovedește din plin validitatea acestei afirmații. În vreme ce până nu demult pedagogii se ocupau mai mult cu aspectul siguranței în școli, literatura de specialitate a început, de prin 1987 când Rüttinger a publicat un studiu pornind de la psihologia întreprinderilor, să își concentreze atenția asupra importanței subiectului pentru serviciile de personal și procesele de admitere la diferitele forme de calificare.

Rămâne cu toate acestea deschisă întrebarea: care ar putea fi rațiunea subitului interes manifestat de toată lumea pentru acest subiect aparent marginal al psihologiei pedagogice și aplicațiile sale în viața profesională, respectiv cele legate de evoluția profesională a indivizilor. Nu este de crezut că atâția cercetători și-ar dedica atenția acestei probleme doar din pur

* Ambii termeni nu cuprind însă decât parțial ceea ce s-ar putea înțelege prin cel al siguranței de sine.

altruism. Într-adevăr, motivele trebuie căutate în cu totul și cu totul altă parte. Cultura noastră de tip occidental a suferit în ultimele două decenii o serie de transformări normative. Conceptele de valoare afirmate printr-o tradiție stabilită de îndelungată vreme nu mai sunt valabile, masa angajaților a dobândit o nouă formă de conștiință, în multe sensuri total diferită de ceea ce se știa până nu demult. Un punct esențial este cel al transformărilor suferite de conștiința de grup. Individualismul și-a pierdut o seamă de valori, în schimb a crescut cele ale pluralismului, spre care tinde să evolueze întreaga societate.

Evoluția valorilor

Aceste norme noi, transformate, ca și noile caracteristici ale conștiinței individuale cărora le-au dat naștere, au pus categoria patronilor și a dependenților lor imediați în fața unor noi coordonate ale procesului managerial. Se prevede acceptarea gândirii critice, a unor noi perspective de atitudine și comportament care promit o mai intensă apropiere între oameni, o satisfacere mai deplină a necesităților, precum și mult mai multă autonomie. Șefii de personal, care până nu demult își impuneau autoritar, și în majoritatea cazurilor, arbitrar deciziile, sunt acum confruntați cu un nou tip de muncitori și salariați. Nici nu mai trebuie să ne mirăm că mulți dintre cei care iau deciziile în materie de politica cadrelor nu au reușit încă să își formeze nici cea mai mică idee asupra modului în care ar putea să acționeze mai bine.

Conceptul de siguranță de sine, al controlului exercitat de indivizi asupra reacțiilor cu care întâmpină situațiile conflictuale cu care se confruntă, ori s-ar putea confrunta în viața de zi de zi, rezervat de decenii utilizării sale doar de

către pedagogi și psihologi vine în sprijinul sindicatelor și asociațiilor profesionale de toate categoriile prin aceea că, pe de o parte, furnizează date cu privire la o foarte necesară descriere a comportamentelor, iar pe de alta stabilește noi concepții de viață. Aceste noi contribuții la partea teoretică a raporturilor individ – societate, individ – patron etc. conturează, pentru membrii organizațiilor la care ne-am referit, drepturile lor fundamentale prezentate ca cereri prezentate în fața patronatului și a reprezentanților acestuia. Convingerea fundamentală că Omul în sine este el însuși o valoare duce în mod obligatoriu la conflicte în sânul structurilor ierarhic constituite. Aceste conflicte cu privire la raționalizarea producției și creșterea acesteia, scăderea prețului de producție, sunt contrarii atât intereselor patronatului cât și celor ale angajaților dependenți de salariul pe care îl obțin de la patronat.

Comportamentul marcat de siguranța de sine are drept consecință virtuală concretizarea atitudinilor de autodeterminare și emanciparea socială. Cetățeanul emancipat, sigur pe capacitățile sale, devine nu numai conștient dar și dornic de a-și afirma dorințele, scopurile și drepturile sale. Concomitent, el începe să își asume responsabilități față de societate și de mediul înconjurător, responsabilități de care va ține seama în fiecare dintre acțiunile sale, la început sub influența exercitată de societatea însăși, pentru a ajunge în cele din urmă a le considera ca un atribut al propriei existențe.

Acest nou mod de a privi viața, cu siguranță de sine, se bazează pe credința solidă și nestrămutată într-o serie de drepturi fundamentale pe care societatea trebuie să i le recunoască

Credința în drepturile fundamentale ale omului.

individului încă de la nașterea sa, cum ar fi dreptul la justiție, la exprimarea propriilor idei, convingeri, planuri de viitor, dorințe și sentimente, dreptul de a dispune de propriul timp, de propriul trup și de proprietatea sa, după cum a afirmat teoreticianul german Lange încă din 1977.

Vorbind despre siguranța de sine nu putem evita discutarea fenomenelor contrarii, care sunt nesiguranța de sine, neîncrederea în propria persoană și în cei din jur, agresivitatea. Ne amintim, în acest context, ideile prezentate în cuprinsul capitolului precedent cu privire la toleranță și capacitatea de a ne domina frustrările.

Individul conștient și sigur de sine are un grad de toleranță cu valori ale căror limite se situează în zona mijlocie și chiar mai sus. El nu se va implica în nici un caz fără motiv în situații de agresivitate, dar va ști să ia poziție pentru a-și revendica și apăra drepturile. Cel nesigur pe sine, în schimb, nu va conștientiza prea mult drepturile sale și va permite ca ele să îi fie încălcate, amplificându-și singur carențele în ceea ce privește stima pentru propria persoană. Altul va fi comportamentul indivizilor agresivi care vor emite în mod constant pretențiile de a avea nu numai propriile lor drepturi, dar de a le acapara și pe ale celorlalți. Aceștia sunt caractere în general lipsite de scrupule, sau cu o foarte redusă capacitate de a lua în considerație nevoile, problemele sau drepturile altora, firi în general predispuse a-și impune prin toate mijloacele dominația.

Agresivitatea denotă lipsa siguranței de sine

Oamenii care au dat o prea îndelungată vreme dovadă de nesiguranță pot manifesta schimbări bruște de atitudine, devenind dintr-o dată extrem de agresivi, fără nici un motiv aparent. Explicația dată de cercetători acestui fenomen este aceea că agresivitatea este acumulativă, ea putând fi controlată, fără ca să dispară, până la o limită când barajul se rupe, iar individul adoptă atitudini excesive.

Nesiguranța de sine cât și agresivitatea sunt extrem de periculoase pentru climatul social sau profesional. Nu trebuie să ne mire severitatea cu care consultanții de firmă sau cadrele de personal își triază și verifică aspiranții la admiterea în sistem sau pe cei care deja au fost cuprinși în el, evitând astfel toate pericolele posibile la care s-ar putea aștepta din partea așa-numitelor „semințe de scandal". O atenție la fel de mare o vor acorda specialiștii folosirii mijloacelor de ameliorare ce le stau la îndemână, respect educarea și autoeducarea spiritului de siguranță, printre care foarte important sunt, desigur, chestionarele dedicate acestui subiect. Prin intermediul lor instituția, societatea în general, rezolvă dintr-o dată două probleme. Pe de o parte identifică și ține elementele turbulente, distructive departe de zonele unde ar putea cauza daune majore, iar pe de alta își poate elabora metodele de recuperare a celor deja înglobați în sistem. Gradul de succes în aceste acțiune poate fi discutat, dar nu este aici momentul.

Prin testul ce urmează vă veți putea verifica și califica propria siguranță de sine, mai cu seamă dacă veți acorda atenția cuvenită instrucțiunilor următoare.

Testul de siguranță de sine

Pentru fiecare dintre întrebările testului vi se propun a bifa una dintre cinci variante de răspunsuri posibile, astfel:

1 = câtuși de puțin
2 = într-o oarecare măsură
3 = nu prea
4 = cred că da
5 = sigur că da

Nu este permisă indicarea altor valori intermediare prin bifarea între variantele propuse.

Citiți cu atenție întrebarea înainte de a bifa vreun răspuns.

Nu aveți limită de timp, dar se presupune că și de data aceasta veți lucra fluent și fără a zăbovi prea mult asupra fiecărei întrebări.

Puteți începe testul de siguranță de sine acum.

1. Când îmi fixez o întâlnire devin întotdeauna foarte nervos. **1...2...3...4...5**
2. Îmi pierd siguranța de sine când trebuie să rezolv cuiva o problemă, cu toate că știu că pentru asta sunt plătit/ă. **1...2...3...4...5**
3. Îmi fac reproșuri când primesc critici din partea unui prieten. **1...2...3...4...5**
4. Mă enervez când mi se servește ciorba/supa rece la restaurant, ori în altă parte. **1...2...3...4...5**
5. Cred că pentru meritele mele mi s-ar cuveni un salariu mai mare. **1...2...3...4...5**

6. Aproape mereu când cineva foarte drag/ă îmi cere o întâlnire mă trec toate sudorile. **1...2...3...4...5**
7. Nu mă simt bine când fac vreo greșeală. **1...2...3...4...5**
8. La școală eram terorizat adesea de sentimentul că nu pot pricepe nimic. **1...2...3...4...5**
9. Mă simt jignit/ă când prietenii îmi critică felul în care arăt. **1...2...3...4...5**
10. O cunoștință are probleme în căsnicie. Cu toate că mă simt atras de soțul ei/soția lui și îi fac avansuri, nu mă simt foarte în largul meu. **1...2...3...4...5**
11. O cunoștință apropiată îmi face avansuri, dar refuz pentru că n-am de gând să permanentizez o relație evident sexuală. **1...2...3...4...5**
12. Mă scoate din sărite atunci când constat că persoana cu care am întâlnire poartă același gen de pulover. **1...2...3...4...5**
13. Am publicat un articol care mi-a fost puternic criticat de o bună cunoștință, lucru care m-a înfuriat la culme. **1...2...3...4...5**
14. La ultima adunare șeful și-a permis să râdă de mine, chestie care m-a rănit profund. **1...2...3...4...5**
15. La o petrecere sunt insistent urmărit/ă cu avansuri de o persoană tare antipatică, dar nu mă simt în stare să-i spun că nu are nici o șansă la mine. **1...2...3...4...5**

16. Partenerul/partenera mea de cuplu nu a spus nimic când am plecat singur/ă într-o călătorie de câteva zile, dar la întoarcere m-a umplut de reproșuri. Îl / o las să vorbească fără să îi răspund. **1...2...3...4...5**

17. Pe devizul de reparații la apartamentul meu apar niște lucrări pe care nu le-am comandat, dar achit factura fără să mai comentez. **1...2...3...4...5**

18. Fiind invitat de un amic chinez la masă mi se servește un fel de mâncare necunoscut. Mă obstinez să încerc fără prea mult succes să mânuiesc cele două bețișoare din lemn, cu toate că mi s-a oferit o furculiță. **1...2...3...4...5**

19. Șeful meu susține că lipsesc adesea și nu poate pune bază pe mine. În ciuda sfaturilor primite de la prieteni, nu îndrăznesc să îi spun ce cred eu. **1...2...3...4...5**

20. Șeful meu mă mustră pentru o greșeală de care nu sunt vinovat/ă, dar văzându-l cât de furios este nu îi spun nimic. **1...2...3...4...5**

21. Fiind nefumător nu îi pot suporta pe cei care au acest obicei, dar dacă vreunul dintre colegi își aprinde o țigară la mine în birou nu îi spun nimica pentru a nu da loc la discuții. **1...2...3...4...5**

22. Văd pe stradă o persoană cu care aș dori mult să fac cunoștință, dar trec mai departe fără a face nimica, deoarece nu vreau să par impertinent/ă. **1...2...3...4...5**

23. Partenerului/partenerei mele de viață nu îi face plăcere să mă vadă fumând pe stradă când suntem împreună. Dacă așa vrea – eu mă supun. **1...2...3...4...5**

24. În traficul aglomerat din week-end în fața mea am pe unul care abia se mișcă. L-aș claxona, dar mi-e teamă de amenda polițistului de la circulație. **1...2...3...4...5**

25. Am fost invitat la un bal de binefacere. Partenerul/partenera de viață îmi atrage atenția să nu beau prea mult, dar o fac pentru că am prea multe necazuri. **1...2...3...4...5**

26. După ce am donat sânge, medicul mă cheamă pentru un nou control. O cunoștință mă întreabă cu subînțeles dacă bănuiesc de ce, dar nu îndrăznesc să-i fac observație. **1...2...3...4...5**

27. La o petrecere, după ce am făcut câteva glume pe seama homosexualilor, constat că un prieten a rămas dintr-o dată foarte tăcut. Ar trebui de fapt să mă duc să-l întreb ce este cu el, dar îl las deocamdată în pace. **1...2...3...4...5**

28. La o discuție cu șeful meu asupra unor probleme de serviciu constat că avem opinii diferite. Nu îmi exprim părerile ci îmi însușesc punctul său de vedere. **1...2...3...4...5**

29. Șefa mea mă roagă să mă duc eu la o întâlnire cu o clientă tocmai când eu aș avea cu totul altceva de făcut, dar accept, pentru că întâlnirea este importantă pentru noi. **1...2...3...4...5**

30. O prietenă vrea să o împrumut cu o sumă de bani. Nu îmi face nici o plăcere, pentru că știu că mi-i va da înapoi doar după multă vreme și multe discuții, dar cedez și mai fac și de data asta o excepție. **1...2...3...4...5**

Evaluare

Completați modulele pentru fiecare dintre factorii de mai jos cu valoarea exprimată de numărul bifat la întrebările menționate, iar la sfârșit calculați totalul.

Factorul Ps = exprimarea propriilor sentimente

Completați modulul cu punctele marcate la următoarele întrebări:

Întrebarea	1	=	puncte
Întrebarea	9	=	puncte
Întrebarea	12	=	puncte
Întrebarea	15	=	puncte
Întrebarea	22	=	puncte
Total Factor Ps		=	puncte

Punctajul maxim este de 25 puncte

Factorul K = spiritul critic

Completați modulul cu punctele marcate la următoarele întrebări:

Întrebarea	11	=	puncte
Întrebarea	15	=	puncte
Întrebarea	16	=	puncte
Întrebarea	26	=	puncte
Întrebarea	30	=	puncte
Total Factor K		=	puncte

Punctajul maxim este de 25 puncte

Factorul Op = exprimarea opiniilor proprii

Completați modulul cu punctele marcate la următoarele întrebări:

Întrebarea	3	=	puncte
Întrebarea	15	=	puncte
Întrebarea	19	=	puncte
Întrebarea	28	=	puncte
Întrebarea	30	=	puncte
Total Factor Op		=	**puncte**

Punctajul maxim este de 25 puncte

Factorul FRev = formularea revendicărilor

Completați modulul cu punctele marcate la următoarele întrebări:

Întrebarea	5	=	puncte
Întrebarea	17	=	puncte
Întrebarea	21	=	puncte
Întrebarea	25	=	puncte
Întrebarea	29	=	puncte
Total Factor FRev		=	**puncte**

Punctajul maxim este de 25 puncte

Factorul SpK = spiritul autocritic

Completați modulul cu punctele marcate la următoarele întrebări:

Întrebarea	3	= ..... puncte
Întrebarea	10	= ..... puncte
Întrebarea	18	= ..... puncte
Întrebarea	24	= ..... puncte
Întrebarea	27	= ..... puncte
Total Factor Rep		= ..... **puncte**

Punctajul maxim este de 25 puncte

Punctaj total = ... puncte
Punctajul maxim este de 150 puncte

Analiza rezultatelor

Factorul Ps = exprimarea propriilor sentimente

5 – 12 puncte

Nu vă luați prea multă libertate în exprimarea opiniilor?

Aveți deplină siguranță de sine și o fire ponderată. Nu aveți dificultăți în exprimarea propriilor sentimente, chiar dacă știți că aceasta v-ar putea crea probleme. V-ar prinde bine un moment de gândire înainte de a spune altora ce credeți.

13 – 18 puncte

Foarte mult echilibru

Aveți un simț deosebit de a cântări când este momentul de a vă dezvălui sentimentele și când nu. Aceasta nu înseamnă însă că ați avea vreun fel de dificultate în a vă arăta dezacordul atunci când trebuie.

19 – 25 puncte

Ieșiți din spatele barierelor!

Din punct de vedere emoțional sunteți extrem de rezervat/ă. Nimeni nu știe ce își poate permite față de dumneavoastră și ce nu. Ar fi cazul să vă învățați a vă declara deschis și răspicat opiniile.

Factorul K = spiritul critic

5 – 12 puncte

Nu exagerați oare?

Cu toate că dați dovadă de o predilecție accentuată pentru arma criticii, nu vă reușește prea des să o folosiți în mod judicios acolo și unde este cazul. Obișnuiți-vă să îi cântăriți în prealabil șansele de a fi apreciată ca utilă, precisă și fundamentală. A critica doar de dragul de a o face nu vă poate aduce nici un fel de avantaj.

13 – 18 puncte

La acest capitol mai aveți de exersat!

Fără îndoială că știți ce înseamnă critica dreaptă și constructivă, doar o practicați deja. Ar mai fi nevoie doar de ceva exercițiu pentru a ajunge să o exprimați în detaliu și la obiect.

19 – 25 puncte

De ce nu o faceți?

Dacă pe de o parte manifestați suficient de multă zgârcenie în emiterea de critici, pe de cealaltă prea multe înghițiți din partea celorlalți. Este foarte important să vă eliberați de această jenă dăunătoare și a vă asuma răspunderea pentru ceea ce spuneți.

Factorul Op = exprimarea opiniilor proprii

5 – 12 puncte

Ce-i în gușă și-n căpușă!

Aveți părerile dumneavoastră proprii, țineți la ele și găsiți mijloace adecvate de exprimare. Cu

toate acestea nu este totdeauna cazul, ar trebui să o știți. Chiar dacă uneori depășiți limitele, succesele sau aprecierea de care v-ați bucurat până acum sunt dovada că nu aveți nici un motiv să părăsiți acest mod de a fi.

13 – 18 puncte

Învățați să spuneți ce credeți

Sunt momente când nu vă puteți decide dacă este sau nu nevoie de părerea dumneavoastră. Încercați să vă argumentați opiniile într-un mod ofensiv pentru a dobândi siguranță în exprimare. Dacă vă veți manifesta coerent dezacordul ceilalți nu vor avea cum să nu vă asculte până la urmă, măcar din când în când.

19 – 25 puncte

De ce vă ascundeți opiniile?

Foarte rar se întâmplă să spuneți ceea ce credeți. Păcat, corolarul este că sunteți în schimb mult prea des desconsiderat/ă, și vă chinuie prea mult propria dumneavoastră lipsă de îndrăzneală. Faceți un efort și modificați-vă atitudinea în mod corespunzător.

Factorul FRev = formularea revendicărilor

5 – 12 puncte

Credeți că meritați tot ceea ce cereți?

Aveți capacitatea de a emite revendicări și a vă lupta pentru acordarea lor, deci în această privință nu aveți probleme cu siguranța de sine. Ar trebui însă să vă feriți pe cât posibil de exagerări și să învățați a asculta cu răbdare și argumentele celorlalte părți, manifestând mai multă flexibilitate.

13 – 18 puncte

Nu cedați presiunilor

Poate că aveți motivele dumneavoastră pentru destul de multele rețineri pe care le aveți în formularea revendicărilor, dar nu ar trebui să permiteți celorlalți să nu vă lase să le exprimați când considerați că este necesar.

19 – 25 puncte

Și asta se învață!

Vă vine extrem de greu să formulați vreo revendicare, ca să nu mai vorbim de a lupta pentru a o cuceri. Considerați cu prea multă ușurință că toți cei din jur vă jignesc și vă dezamăgesc, din care cauză de multe ori reacționați cu multă agresivitate. Este imperativ să vă decideți a părăsi această atitudine defetistă care vă aduce mult mai multe necazuri decât v-ați dori.

Factorul SpK = spiritul autocritic

5 – 12 puncte

Descoperiți-vă calitățile!

Acordați prea multă atenție bârnei din proprii ochi, în loc de a vedea și paiele din ochii altora. Nu vă judecați cu prea multă asprime, căci nu se poate să nu aveți și unele atribute pozitive.

13 – 18 puncte

Autocritic? Da, dar și cu conștiința propriilor valori

Nu vă mărturisiți cu plăcere propriile slăbiciuni, dar le puteți critica. Această atitudine v-a asigurat până acum o stare de încredere în propriile puteri la care nu trebuie să renunțați în nici un chip.

19 – 25 puncte

Nu mai dați vina pe alții!

Doar în situații absolut excepționale acceptați să admiteți că ați greșit, preferând în general să îi învinovățiți pe ceilalți de câte ori aveți ocazia.

Vi se recomandă să începeți prin a vă privi singur/ă cu mai multă rezervă, pentru a continua cu exersarea unei autocritici fără exagerări. Gândiți-vă că în nici un caz cei din jur nu vor accepta să fie în permanență făcuți răspunzători de soarta dumneavoastră.

Evaluarea punctajului total

30 – 70 puncte

Simțul dumneavoastră de siguranța pe propria persoană este bine exprimat, chiar dacă uneori exagerați. Rețineți-vă când este cazul de la exprimări prea libere de opinie. Nu uitați că măsura în totul este o calitate a celor mai buni.

71 – 110 puncte

Aveți o conștiință de sine care se manifestă sănătos și cu plenitudine între limitele medii ideale.

111 – 150 puncte

Conștiința de sine nu vă este punctul forte. Prea des vă faceți reproșuri și prea proastă este părerea pe care o aveți despre propria persoană. Nu ar fi cazul să fie așa, deoarece prestațiile dumneavoastră sunt în perfectă ordine. Cu mai multă sensibilitate și atenție veți putea dobândi o siguranță de sine de care aveți mare nevoie, atât în relațiile cu cei din jur cât și pe plan profesional.

Profilul siguranței de sine – exemple

Iată cum arată un profil al siguranței de sine întocmit după completarea unor chestionare asemănătoare celui de mai sus.

Ex.

Modelul unui profil al siguranței de sine

Factorul Ps exprimă deschis sentimentele	5	10	(15)	20	25	imposibilă exprimarea sentimentelor
Factorul K practică în mod curent critica	(5)	10	15	20	25	imposibilă exprimarea critică
Factorul Op are și exprimă deschis opiniile	(5)	10	15	20	25	fără păreri personale
Factorul FRev emite revendicări	5	(10)	15	20	25	fără emitere de revendicări
Factorul SpK admite, arată și recunoaște propriile slăbiciuni	5	(10)	15	20	25	nu recunoaște slăbiciunile
Evaluarea generală a siguranței de sine atitudine mai degrabă sigură de sine	30	(60)	90	120	150	atitudine mai degrabă nesigură pe sine și marcat agresivă

Punctaj minim propus: de la ..... puncte.

Încercuiți valorile corespunzătoare punctajelor obținute la diverșii factori ai siguranței de sine și punctajul total obținut, și uniți-le între ele ca în modelul precedent. Veți obține astfel o bună vedere de ansamblu asupra siguranței proprii de sine.

Siguranța de sine – profilul meu

Factorul Ps exprimă deschis sentimentele	5	10	15	20	25	imposibilă exprimarea sentimentelor
Factorul K practică în mod curent critica	5	10	15	20	25	imposibilă exprimarea critică
Factorul Op are și exprimă deschis opiniile	5	10	15	20	25	fără păreri personale
Factorul FRev emite revendicări	5	10	15	20	25	fără emitere de revendicări
Factorul SpK admite, arată și recunoaste propriile slăbiciuni	5	10	15	20	25	nu recunoaște slăbiciunile
Evaluarea generală a siguranței de sine atitudine mai degrabă sigură de sine	30	60	90	120	150	atitudine mai degrabă nesigură pe sine și marcat agresivă

Profil specific: manager

Astfel ar trebui să se prezinte profilul optim al siguranței de sine pentru un manager. Comparați-l cu cel pe care l-ați obținut pe baza testului completat de dumneavoastră pentru a constata dacă modelul vi s-ar potrivi. Cu cât liniile care fac legătura între diferitele valori sunt mai apropiate, eventual suprapuse, cu atât compatibilitatea dintre cele două personalități: a dumneavoastră proprie și cea a dezideratului propus de angajator va fi mai mare.

Ex.

Siguranța de sine – profilul unui manager

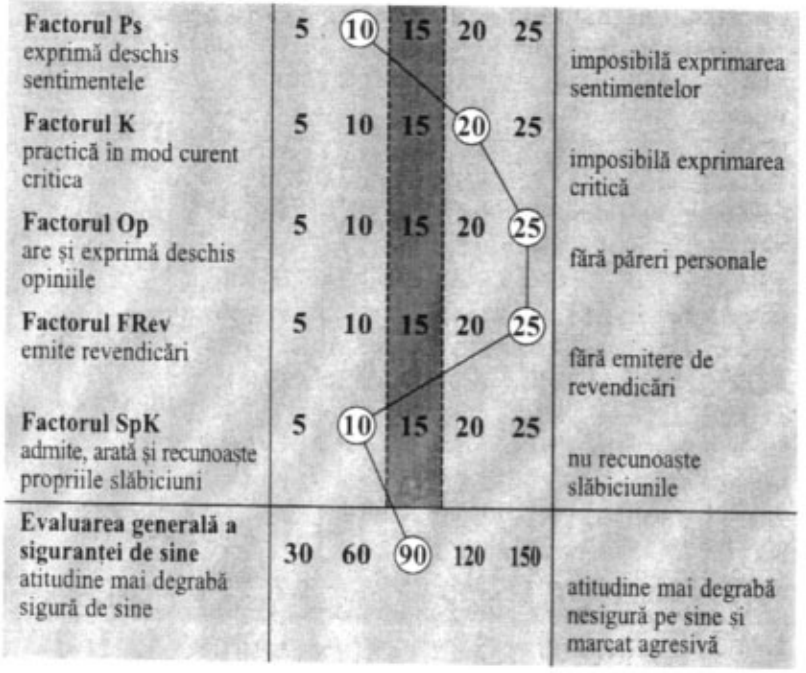
Factorul Ps exprimă deschis sentimentele	5	10	(15)	20	25	imposibilă exprimarea sentimentelor
Factorul K practică în mod curent critica	(5)	10	15	20	25	imposibilă exprimarea critică
Factorul Op are și exprimă deschis opiniile	(5)	10	15	20	25	fără păreri personale
Factorul FRev emite revendicări	(5)	10	15	20	25	fără emitere de revendicări
Factorul SpK admite, arată și recunoaste propriile slăbiciuni	5	10	15	(20)	25	nu recunoaște slăbiciunile
Evaluarea generală a siguranței de sine atitudine mai degrabă sigură de sine	(30)	60	90	120	150	atitudine mai degrabă nesigură pe sine și marcat agresivă

Punctajul propus minim: peste 50 de puncte.

Profil specific: pentru o candidată la un concurs de admitere

Astfel ar trebui să se prezinte profilul optim al siguranței de sine pentru o candidată la admiterea pe un loc într-o instituție de învățământ sau la un curs de calificare superioară. Comparați-l cu cel pe care l-ați obținut pe baza testului completat de dumneavoastră pentru a constata dacă modelul vi s-ar potrivi. Cu cât liniile care fac legătura între diferitele valori sunt mai apropiate, eventual suprapuse, cu atât compatibilitatea dintre cele două personalități: a dumneavoastră proprie și cea a dezideratului propus de angajator va fi mai mare.

Ex. **Siguranța de sine – profilul unei candidate la admitere**


Factorul Ps
exprimă deschis sentimentele
5 10 15 20 25
imposibilă exprimarea sentimentelor
Factorul K
practică în mod curent critica
5 10 15 20 25
imposibilă exprimarea critică
Factorul Op
are și exprimă deschis opiniile
5 10 15 20 25
fără păreri personale
Factorul FRev
emite revendicări
5 10 15 20 25
fără emitere de revendicări
Factorul SpK
admite, arată și recunoaste propriile slăbiciuni
5 10 15 20 25
nu recunoaste slăbiciunile
Evaluarea generală a siguranței de sine
atitudine mai degrabă sigură de sine
30 60 90 120 150
atitudine mai degrabă nesigură pe sine și marcat agresivă

Punctajul propus minim: peste 90 de puncte.

12. În loc de concluzii

Acum, când v-ați familiarizat cu cele mai importante și mai frecvente tipuri de teste de personalitate, vă va veni mult mai ușor să le faceți față dacă va fi nevoie. Datele problemei s-au schimbat în favoarea dumneavoastră, așa că o invitație la un interviu sau scadența unui examen nu vă vor mai provoca nici un fel de teamă. Cunoscând principalii factori după care se va face evaluarea, vă veți confrunta fără emoții și relaxat/ă cu situația reală de test.

Lumea plină de reale capcane a testelor elaborate de cei mai versați psihologi nu vi se mai pare într-atât de întesată de mistere, astfel încât nu îmi mai rămâne altceva decât să vă urez din inimă multă baftă la primul test pe care îl veți avea de susținut.

13. Apendice

Adresa unde poate fi contactat autorul:

Dr. Horst H. Siewert
Postfach 2526 – D 72715 Reutlingen
Deutschland
Tel./Fax : +49 07121 23 97 71
E-mail: hosiewert@aol.com

Bibliografie

Alexander, F.: Psychosomatische Medizin, 4 unveränd.Aufl.,Berlin 1985
Brauneck u.a: Thema Berufswahl, Stuttgart 1988
Brenner, D., Brenner F.: Eignungstests erfolgreich bestehen, München 1996
Cattell, R.: Die empirische Erforschung der Persönlichkeit, 2 überarb.Aufl., Weinheim 1978
Ellis, A., Abrahams, E.: Brief Psychotherapy in Medical and Health Practice, New York 1978
Ellis, A.: Training der Gefühle, 2 Aufl., Landsberg a.L. 1998
Ganong, W.F.: Lehrbuch der Medizinischen Physiologie, 4 überarb.Aufl., Berlin 1979
Guttmann, G.: Lehrbuch der Neuropsychologie, 3 überarb.Aufl., Berna 1982
Hesse, J., Schrader, Ch.: Testtraining für Ausbildungsplatzsucher, 29 Aufl., Frankfurt 1999
Kugemann, W.F., Gasch, B.: Lerntechniken für Erwachsene, Reinbek 1998
Koolwijk, J.v., Wieken-Mayser, M.: Techniken der empirischen Sozialforschung, München 1976
Siewert H.: Bewerben wie ein Profi, 14 Aufl., Landsberg a.L., 2000
Siewert H.: Einstellungstests souverän meistern, 7 Aufl., Landsberg a.L., 2000

Bibliografie de teste

Binet, A. u. Simon, Th.: Binet Simon Test
Briggs, D.: Navy Personnell TAT (N-TAT)
Cattell, R.B.: Grundintelligenztest Skala
Eysenck, H.J., Freeman, F.: Charakter-Interpretationstest Eysenck H.J.: Mandsley Medical Questionnaire MMQ
Eysenck, H.J.: Mandsley Personality Inventory MPI
Fahrenberg, J., Selg, H.: Freiburger Persönlichkeitsinventar F-P-I
Hathaway, S.R., McKinley, J.C.: Minnesota Multiphasic Personalit Inventory
Lüscher, M.: Lüscher-Test
Murray, H.A.: Thematischer Apperzeptionstest TAT
Rorschach, H.: Rorschach-Test
Rosenzweig, S.: Rosenzweig Picture FrustrationsTest
Rosenzweig, S.: Rosenzweig Picture Frustration Study Scheren M.W., Nakamura, C.Y.: Fear Survey Schedule for Children

Index alfabetic

A

Adler, Alfred 74
Agresivitate 86
Antrenament 25
Antrenamentul autogen 182
Asociații lexicale 107
Autoapreciere 59
Autocontrol 90
Autocritic 68, 210, 213
Autodeterminare 201
Autoînvinovățirea 138, 140
Autosuficiență 199

C

Candidatul ideal 25
Caracteristici individuale 35
Centre de evaluare 32
Chestionar 55-72
Chestionarul Minnesota 28, 74
Chestionarul MMQ 29
Creativitatea vizuală 111, 120
Criterii generale de evaluare 39

D

Dependența de opinie 138, 143
Depresivitate 87
Diploma prostului 11
Drepturi fundamentale 201

E

Egalitatea șanselor 23
Evaluarea prestației 37, 38
Evoluția valorilor 200
Exprimarea propriilor sentimente 208, 210
Extraversie / Introversie 91
Extravertit 66
Eysenck, H.J. 29, 66

F

Factori de stres 171
Fișa angajatului, model 48
Fondul lexical 103, 117, 118
Formularul de evaluare 44
Freud, Sigmund 8
Frustrare 184

G

Gândirea divergentă 109, 119

H

Havelock, Ellis 128

I

Introvertit 65, 67
Inventarul de personalitate 74
Iritabilitate 88

J

Jung, C. G. 65, 74

K

Kretschmer, Ernest 9, 74

L

Libera asociere 114, 121
Lüscher (v. Test) 11, 30

M

Masculinitate / Feminitate 92
Murray, H.A. 29

N

Nervozitate 85
Nesiguranță 22, 36, 130, 196, 202, 203

O

Opiniile proprii 14, 209, 211

P

Percepția de sine 59, 62
Perfecționismul 138, 141
Personalitatea aberantă 73
Profilul de creativitate – modele 123-127
Profil de personalitate – modele 95-98
Profilul de rationalitate – modele 146-149
Profilul siguranței de sine – modele 215-218
Psihologia diferențială 7
Psihologia personalității 7

R

Reacția de apărare-evadare 71
Reactivitatea emoțională 137, 139
Reciprocitatea întrajutorării 139, 144
Relaxarea indusă 182
Revendicări 209, 212
Rorschach 150
Rosenzweig, Saul 184

S

Selye, Hans 172
Siguranța de sine 199-218
Situații sociale 184-188
Sociabilitate 89
Spărgător de teste 19, 26
Spiritul critic 208, 211
Stăpânirea de sine 85, 90
Stern, W. 7
Stresorii 171
Stresul 31

T

Test psihologic 15, 18, 23, 71, 74
Testul culorilor Lüscher 11, 30
Testul Mandsley MMQ 29
Testul Minnesota MMPI 28, 74
Testul Rorschach al petelor de cerneală 29, 150-170
Testul Rosenzweig 30, 184-198
Testul aperceptiv tematic TAT 29